

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2189 Resolución de 26 de febrero de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio colectivo de la empresa Naftran, S.A.

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 Colectivo; número de expediente 30/01/0163/2015; denominado Naftran, S.A.; código de convenio nº 30001772011992; ámbito Empresa; suscrito con fecha 10/12/2015, 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 26 de febrero de 2016.—El Director General de Relaciones, Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio Colectivo de la Empresa "Naftran, S.A.U."

Artículo 1.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio afecta a la empresa "Naftran, S.A.U.", dedicada a la actividad de transporte de mercancías por carretera y sus trabajadores/as, empleados/as exclusivamente en dichas actividad y que presten sus servicios en la provincia de Murcia.

El presente convenio colectivo ha sido acordado por la Gerencia de la empresa y la totalidad de los delegados de personal de la misma.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El convenio entrara en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y finalizando el 31 de Diciembre de 2016.

Si al finalizar su vigencia no se hubiera denunciado por escrito por ninguna de las partes con un mes de antelación, se procederá a la prorroga del mismo por un año y siguientes, en cuanto a las cláusulas dispositivas, revisándose por ambas partes únicamente, las condiciones económicas.

Finalizada la vigencia del presente convenio y una vez denunciado el anterior la negociación se iniciara dentro del mes siguiente a la finalización de la vigencia y el plazo máximo para negociar será el de catorce meses.

Artículo 3.- Concurrencias del Convenio.

El presente Convenio, se aplicará en sus propios términos y sin cambio alguno, en consecuencia, durante su vigencia, no podrá aplicarse en el ámbito que comprenda otro concurrente total o parcialmente, en cualquiera de los aspectos territoriales, funcional o personal, con los límites dispuestos en el art. 84.2 del E.T.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio, se compensarán en su totalidad, con las que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as, cualquiera que fuera su origen, denominación y forma en que estuvieran concedidas, respetándose única y exclusivamente como no compensable los complementos o gratificaciones denominadas "ad personam", que con tal concepto figuren en los recibos oficiales de salarios.

Las disposiciones legales que pudieran implicar variación económica en todos o en cada uno de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán aplicación práctica, si globalmente consideradas en cómputo anual, superan el valor de éstas.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por cualquier causa, se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de la negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Artículo 6.- Facultades de la Empresa.

Son facultades de la dirección de la empresa, además de las fijadas por disposiciones legales o convencionales de rango superior entre otras:

- a) La organización y reestructuración de la empresa, impuesta por necesidades del servicio que presta, su organización y estabilidad.
- b) La aplicación de métodos o sistemas de trabajo, oída la representación de los/as trabajadores/as.
- c) La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el cinco por ciento de la jornada de trabajo, respetándose en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Artículo 7.- Obligaciones del/a Conductor/a.

Sin perjuicio de las obligaciones generales del/a conductor/a, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esta actividad, las siguientes:

- a) La de conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta, durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.
- b) La de facilitar un parte diario por escrito, del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios que se fijen, especificando en dicho parte, cualquier incidencia que se produzca en el servicio.

c) La de cubrir los recorridos por los itinerarios y en el tiempo que se fije, oída la representación de los/as trabajadores/as y cumpliendo la legislación vigente al efecto.

d) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios, dando parte por escrito a la Dirección Técnica, de cualquier incidencia que se detecte.

e) Empalmar y despalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias, tanto si estos elementos son de su propio vehículo, como si son ajenos al mismo aunque tengan que verificar estas operaciones dentro del recinto de la entidad cargadora y cualquier otra operación de carga y descarga, aprobada por las empresas cargadoras.

f) La de conocer el funcionamiento y uso de aparatos de extinción de incendios, y ejecutar estas operaciones cuando proceda, así como la de asistir dentro de la jornada de trabajo, a las prácticas de adiestramiento de aquellos.

g) Durante el llenado y vaciado de las cisternas, verificara la operación de purga en cada compartimento, comprobando la ausencia en los mismos de agua decantada y restos de productos.

h) Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento, así como las establecidas por las empresas cargadoras y a las que se dicten con carácter general, en relación con la circulación y transporte de productos por carretera, peligrosos o no.

Artículo 8.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el personal de la empresa, será de cuarenta horas semanales, de acuerdo con el calendario laboral, en cómputo semanal, de lunes a viernes garantizándose un mínimo de siete horas diarias de trabajo efectivo, considerándose extraordinarias las que excedan de nueve horas diarias o cuarenta semanales.

Cuando la organización del trabajo lo permita y siempre previo acuerdo entre empresa y administrativos/as, se podrá implantar la jornada continuada para éstos, respetándose los que ya la tienen concedida. Siendo ésta de lunes a viernes.

Dadas las características de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizaran las horas extraordinarias y de presencia, que como máximo están permitidas en la legislación vigente.

Con relación a la jornada flexible se estará a lo dispuesto en el apartado c) del artículo 6 del presente convenio.

Artículo 9. Complemento de Fidelización.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, desaparece el complemento de antigüedad recogido en la redacción de los anteriores Convenios Colectivos tanto en lo referente al devengo como a la percepción del mismo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de anteriores Convenios Colectivos vinieran percibiendo determinadas cuantías económicas por el concepto de Antigüedad, mantendrán el mismo como "garantía ad personam" y como Complemento de Fidelización a la empresa.

Con la misma transitoriedad extintiva del derecho a la antigüedad que se indica en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que con antelación a la firma del presente Convenio estuvieran en trámite de adquisición del siguiente tramo de antigüedad, lo consolidarán en la forma y condiciones establecidas en el Convenio Colectivo vencido.

Artículo 10.- Kilometraje.

Los/as conductores/as y conductores/as-mecánicos/as, se sujetarán a la siguiente modalidad de percepción de kilometraje:

Dicho importe será de 0,038 euros/km. recorrido, independientemente de las toneladas de los vehículos que conduzca.

En los kilómetros que se realicen con camión vacío, se reducirá el importe anterior propuesto en el 25%.

La percepción total mensual por kilometraje será para cubrir las posibles horas extraordinarias y de presencia, derivadas de la especialidad del trabajo a realizar.

A los/as conductores/as y conductores/as-mecánicos/as, les queda excluido la aplicación del artículo 11.- Horas extraordinarias y de presencia, que quedan compensadas por las cantidades fijadas en el presente artículo.

La modalidad de pago por kilometraje establecida en los párrafos anteriores no supone en ningún momento incentivar un exceso de jornada o un más número de kilómetros recorridos, sino que dado las especiales características del sector y de esta empresa, y en concreto la conducción, se establece la misma para compensar y retribuir las posibles horas de presencia y horas extraordinarias que se puedan producir en el desarrollo normal de la actividad.

Artículo 11.- Horas extraordinarias y de presencia.

Se pacta expresamente, que el valor de la hora extraordinaria será de 8,58 euros (ocho con cincuenta y ocho euros), para todas las categorías y de 8,56 euros (ocho con cincuenta y seis euros) las horas de presencia, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que se realiza, las horas "extras" cuyo valor se ha pactado, tendrán el carácter de estructurales y de mantenimiento, de conformidad con la legislación vigente.

Este artículo no será de aplicación a los/as conductores/as y conductores/as-mecánicos/as a los que se les aplicara el régimen de kilometraje, recogido en el artículo 10.- Kilometraje.

Artículo 12.- Plus de peligrosidad, toxicidad y penalidad.

Los/as trabajadores/as, que como consecuencia de la actividad que desarrollen en la empresa, transporten habitualmente, mercancías explosivas o inflamables, percibirán un plus del 15 por ciento sobre el salario base, por día trabajado.

Los sábados no festivos, se considerarán como efectivamente trabajados, a los exclusivos efectos de devengo de este plus.

Artículo 13.- Plus de transporte.

Se establece la cantidad de 4,71 euros (cuatro con setenta y uno euros) diarios, en concepto de plus de transporte, para cada una de las categorías del presente Convenio, excepto para los administrativos, a los que se les abonará la cantidad de 8,00 euros (ocho euros) diarios. Este plus, se percibirá por día

efectivamente trabajado. Los sábados no festivos, se considerarán como efectivamente trabajados a los exclusivos efectos del devengo de este plus.

Artículo 14.- Plus de puesto de trabajo.

Es el que se deriva de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado, del cargo de confianza para el que ha sido nombrado o de la forma de realizar la actividad profesional que comporten concepción más elevada que la del trabajo corriente.

Artículo 15.- Plus de especialidad técnica.

Para todo el personal administrativo, que en su actividad funcional y de servicio ponga sus conocimientos técnicos al servicio de la empresa, se les abonará según su categoría, el siguiente complemento:

Oficial 1.^a y 2.^a Administrativos/as..... 138,48 euros

Auxiliares Administrativos/as..... 134,84 euros

Aquellos/as administrativos/as que estén percibiendo gratificaciones, pluses o incentivos fuera de los conceptos salariales establecidos en el Convenio, no percibirán este plus, salvo en el caso de que este complemento sea superior al que estén percibiendo en la actualidad.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios, se abonarán en la cuantía de treinta días naturales cada una de ellas, a razón del salario base, y en su caso los pluses de: plus fidelización, plus diferencia de convenio y plus permanencia, vigente en la fecha de devengo de cada paga y se harán efectivas en las siguientes fechas:

Navidad: Del 15 al 20 de diciembre.

Beneficios: Del 15 al 20 de marzo.

Julio: Del 15 al 20 de julio.

No se prorratearan las pagas extraordinarias en el salario mensual, sino que se abonaran en las fechas anteriormente indicadas, por lo que todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán idéntico sistema retributivo.

Artículo 17.- Dietas.

Se fija la cuantía de la dieta completa, para todo el personal afectado por el presente Convenio, en 36,61 euros diarios, para las dietas que se produzcan en territorio nacional, y de 46,25 euros diarios, para las dietas que se produzcan en territorio internacional, las cuales serán distribuidas de la siguiente forma:

Dietas Nacionales			Dietas Internacionales	
Desayuno.....	2,95	euros	3,51	euros
Comida.....	11,41	euros	13,69	euros
Cena.....	11,17	euros	13,29	euros
Pernoctación.....	11,08	euros	15,76	euros

La compensación económica por desayuno será efectiva cuando el trabajador haya pernoctado fuera de su domicilio, es decir al segundo día de viaje, ya que en el inicio del viaje se pernocta en su domicilio.

Artículo 18.- Prendas de trabajo.

Al personal de tráfico, se le facilitarán como prendas de trabajo:

Dos pantalones, dos camisas, una chaquetilla y un par de zapatos, una sola vez al año, y guantes según las necesidades. Y cada dos años un anorak.

A los/as mecánicos/as, dos buzos y un par de zapatos al año.

Estas prendas se entregarán con obligatoriedad, para los/as trabajadores/as, con el fin de que en la jornada de trabajo, vayan provistos del uniforme correspondiente.

Las prendas se entregaran al personal dentro de los seis primeros meses del año.

En la adquisición de dichas prendas, intervendrá un representante de los/as trabajadores/as y un representante de la empresa.

Artículo 19.- Vacaciones.

Todos/as los/as trabajadores/as de la empresa, afectados por este Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, a razón de salario base, y en su caso los pluses de: plus fidelización, plus diferencia de convenio, plus permanencia y complemento "ad personam".

En el supuesto de que cualquier trabajador tuviera fijada previamente la fecha de disfrute de sus vacaciones, y en esta fecha se encontrara en situación de I.T., sea cual fuera la contingencia, podrá disfrutar los días no consumidos dentro del primer trimestre del año natural siguiente y en todo caso dentro de los 18 meses a la terminación del citado año natural, salvo cuando la I.T. derivara de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión por maternidad o paternidad.

Artículo 20.- Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

e) Un día en caso de consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social.

f) El tiempo necesario para renovación del carnet de conducir, D.N.I. o Tarjeta de Tacógrafo.

g) El tiempo necesario para la realización de cursos necesarios para la renovación del ADR y CAP.

Artículo 21.- Suspensión del permiso de conducir.

En el caso de que los/as conductores/as se vieran privados temporalmente de su carnet de conducir, portando vehículos de la empresa, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la autoridad competente, por causas distintas a la conducción, bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o cualquier actuación dolosa, la empresa asignará al/a conductor/a otro puesto de trabajo dentro de la misma, aunque este sea de categoría inferior, durante el tiempo de privación del permiso y con el límite de un año, respetando los conceptos salariales, que el/la trabajador/a percibía como conductor/a.

Artículo 22.- Derechos sindicales.

En materia sindical, se aplicará la legislación vigente, acordándose para los representantes de los trabajadores, la acumulación de horas que autoriza el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Incapacidad Temporal

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá los 14 primeros días de baja el 100 x 100 del salario base, y en su caso los pluses de: plus fidelización, plus diferencia de convenio, plus permanencia y cualquier cantidad que venga percibiendo como condición más beneficiosa el trabajador. A partir del decimoquinto día, se percibirán además de estos conceptos, el plus de peligrosidad y el plus de transporte y como máximo al 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja.

En el supuesto de que la suma total de estas cantidades, sea inferior al importe de la prestación legalmente establecida en las normas de Seguridad Social, la empresa abonará el importe de esta prestación. Las gratificaciones extraordinarias, se percibirán en su totalidad en la fecha de devengo y como máximo al 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá desde el primer día, salario base, y en su caso los pluses de: plus fidelización, plus diferencia de convenio, plus permanencia y, plus de peligrosidad, plus de transporte, o cualquier cantidad que venga percibiendo como condición más beneficiosa y como máximo al 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja.

En el supuesto de que la suma total de estas cantidades sea inferior al importe de la prestación legalmente establecida en las normas de Seguridad Social, la empresa abonará el importe de esta prestación. Se percibirán en su totalidad las gratificaciones extraordinarias, en la fecha de su devengo y como máximo al 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja.

Artículo 24.- Indemnización por muerte o invalidez permanente.

Para el personal que se rija por este Convenio, la empresa suscribirá una póliza de seguro que garantice a los/as trabajadores/as o sus herederos/as según las normas de la Seguridad Social, las siguientes indemnizaciones:

- a) Invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional..... 32.109,81 euros
- b) Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.....
32.109,81 euros
- c) Invalidez permanente total, para su profesión habitual o absoluta para todo trabajo derivada de enfermedad común o accidente no laboral.....
13.383,78 euros
- d) Muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral.....
13.383,78 euros

En los supuestos a) y b), si el accidente laboral tuviere lugar en accidente circulatorio, las cantidades se incrementarían en el doble de las previstas, es decir siendo un total de 64.219,64 euros.

Artículo 25.- Utilización de elementos y equipos informáticos.

La Empresa facilitará para aquellos puestos de trabajo en que sean precisos, los elementos y equipos informáticos necesarios para el desempeño del trabajo. Y en relación a ellos, las comunicaciones así como los correos electrónicos que realicen los trabajadores de la plantilla, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado con el ejercicio de sus funciones laborales, sin que puedan utilizarse a otros fines y estarán sujetos a los controles que precise efectuar la Empresa para el correcto uso de aquellos y en su caso con la salvaguarda fijada por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, al igual sucederá con toda la información que se difunda a través de esos nuevos medios técnicos.

Artículo 26.- Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Tendrá su domicilio social en Murcia, Carril de las Palmeras, nº 7 - 1.º, Edificio Gea Perona I, y se compondrá de:

En representación de la Empresa:

Titulares: D. José Antonio Gómez Abril, D. Rafael Muñoz Plaza y D. José Bastida Egea.

En representación de los trabajadores:

Titulares: D. Alfonso Soriano Veguillas, D. Mateo Olmo Romera y D. Francisco Duran Mayor.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, pero como mínimo una vez cada seis meses, salvo que no exista problema alguno que tuviera que ser interpretado.

Es misión de la Comisión Paritaria la de vigilar por el cumplimiento del convenio y la interpretación del mismo.

Cuando se trate de controversias de carácter individual sobre la aplicación e interpretación del presente convenio, las partes podrán someter la solución del conflicto a la Comisión Paritaria mediante acuerdo expreso, de conformidad con lo previsto en el art. 91.5 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, en esta clase de conflictos, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria solicitando el informe razonado sobre la aplicación e interpretación del Convenio en relación al conflicto de que se trate.

En ambos casos, la Comisión Paritaria deberá emitir su resolución o informe en un plazo no superior a 15 días naturales a contar desde el siguiente al de la solicitud.

Artículo 27.- Resolución de Conflictos Colectivos.

A este respecto las partes acuerdan someter los conflictos colectivos que puedan plantearse con carácter previo a la vía jurisdiccional laboral, a la oficina de resolución de conflictos laborales en Murcia (ORCL).

Artículo 28.- Derecho supletorio.

Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en los diferentes acuerdos generales para las empresas de transporte de mercancías por carretera que se encuentren vigentes durante la duración del mismo

Artículo 29.- Periodo de Prueba.

Se fija para las futuras contrataciones un período de prueba, técnicos titulados: seis meses, resto de trabajadores: dos meses; durante el periodo de prueba el cual el trabajador tendrá los derechos y obligaciones que conlleve su puesto de trabajo.

Cualquiera de las partes podrá, desistir o rescindir el contrato de trabajo, dentro de este período de prueba sin necesidad de preaviso, y sin que tal decisión de lugar a indemnización alguna.

Artículo 30.- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Se cumplirá en todo caso con la legislación vigente establecida.

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. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

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 y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (faltas y sanciones de los trabajadores)

Artículo 31.- El comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud se constituirá 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 en la empresa.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias 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 cuántos 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.

Artículo 32.- No discriminación.

De conformidad con lo establecido por la Ley 3 /2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, o cualquier norma que la sustituya, modifique o amplía, esta mercantil esta obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Será la comisión paritaria del convenio, la encargada cuando corresponda de elaborar los planes igualdad y especialmente la encargada de vigilar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo, etc, y en todo tipo de materias.

Artículo 33.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias reguladas en el art. 82.3 del E.T.

Se entenderán que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión 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 los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Organismo administrativo autonómico pertinente

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

Artículo 34.- Grupos profesionales.

En cuanto a las clasificaciones profesionales, y sus obligaciones específicas, las partes negociadoras acuerdan someterse a las definiciones contempladas en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera vigente y a las particularidades específicas que pudieran resultar de la adaptación de las normas ISO 9.001 e ISO 14.000 y la SQAS.

**Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa
Naftran, S.A.U.****Acta de Subsanción**

En Murcia, a 15 de febrero de 2016.

Reunidos:

Delegados de personal: D. Alfonso Soriano Veguillas, D. Mateo Olmo Romera y D. Francisco Duran Mayor.

Empresa: D. José Antonio Gómez Abril, D. Rafael Muñoz Plaza y D. José Bastida Egea.

Tras el requerimiento realizado por La Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, en el expediente 30/01/0163/2015, relativo al Convenio Colectivo de la Empresa Naftran, S.A.U.

Manifiestan

Primero: Se procede a actualizar la Tabla Salarial del Anexo I, en su Grupo II: las categorías de III Profesional/a Oficio 3.^a y IV Aprendiz/a.

		Salario	
		Base	Total
		Mensual	Anual
Grupo II			
III	Profesional/a Oficio 3. ^a	615,00	9.225,00
IV	Aprendiz/a	611,52	9.172,80

Segundo: Se procede a la firma de la Tabla Salarial del Anexo I, en su totalidad y por todos los asistentes y miembros de la comisión negociadora, la cual se adjunta a la presente acta.

En prueba de conformidad firman en el lugar y fecha indicados.

Anexo I
Tabla salarial

		Salario	
		Base	Total
GRUPO I		Mensual	Anual
I	Jefe/a de Sección	1.065,31	15.979,70
II	Jefe/a de Negociado	1.018,61	15.279,16
III	Jefe/a de Tráfico	1.018,61	15.279,16
IV	Director/a Técnico/a	1.012,02	15.180,32
V	Encargado/a de Almacén	945,74	14.186,10
VI	Oficial 1. ^a Administrativo/a	953,65	14.304,68
VII	Oficial 2. ^a Administrativo/a	909,46	13.641,97
VIII	Oficial 3. ^a Administrativo/a	781,81	11.727,17
IX	Auxiliar Administrativo/a	654,17	9.812,53
GRUPO II			
I	Profesional/a Oficio 1. ^a	747,62	11.214,37
II	Profesional/a Oficio 2. ^a	647,70	9.715,49
III	Profesional/a Oficio 3. ^a	615,00	9.225,00
IV	Aprendiz/a	611,52	9.172,80
GRUPO III			
I	Conductor/a Mecánico/a	785,00	11.774,95
II	Conductor/a	775,67	11.634,99