

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

5626 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa NAFTRAN, SAU.

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 con número de expediente 30/01/0056/2020; denominado NAFTRAN, SAU; código de convenio n.º 30001772011992; ámbito Empresa; suscrito con fecha 22/07/2020 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, 21 de septiembre de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrupani Bosqued.

Convenio colectivo de la empresa "NAFTRAN, S.A.U.

Capítulo I. Condiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio ha sido negociado entre la representación de la empresa y los delegados de personal de la misma y será de aplicación a toda la plantilla de la empresa "Naftrán, S.A.U.", con la única exclusión del personal de alta dirección.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El convenio entrara en vigor el día de su firma cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

La duración del mismo será hasta el 31 de diciembre de 2021, prorrogándose por tácita reconducción de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes con un mes de antelación a la fecha indicada o a la finalización de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Finalizada la vigencia del presente convenio y una vez denunciado, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, manteniéndose en vigor las cláusulas normativas mientras no se logre un nuevo acuerdo.

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 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Todas las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables y absorbibles 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 aquéllas que, en su conjunto y cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las establecidas en este convenio colectivo, manteniéndose estrictamente "ad personam" y hasta futuras compensaciones, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda.

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

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Los derechos y condiciones económicas reconocidas en el presente convenio constituyen un todo indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento en su totalidad.

En el supuesto de que, por cualquier causa, la Autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara, en todo o en parte, el contenido de este Convenio, quedará todo él sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de la negociación de la totalidad de su contenido.

Artículo 6.- Derogación del convenio anterior.

El presente Convenio, a partir de su entrada vigor, deroga el anterior Convenio existente de fecha 10/12/2015 (BORM del 15/03/2016) y las prórrogas del mismo.

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Tendrá su domicilio social en Cartagena en el Polígono Industrial Cabezo Beaza, carretera San Javier, km. 24 y se compondrá de:

En representación de la Empresa:

D. Juan Fernando Paredes Batista.

D. Rafael Muñoz Plaza.

D^a Adela Robles Arnao.

En representación de los trabajadores:

D. Francisco Durán Mayol.

D. Mateo Olmo Romera.

D. Mariano Pérez Castillejo.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

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.

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 con el 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.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación y aplicación del Convenio se someterán a los procedimientos recogidos en el "II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia" (ASECMUR -II) (BORM de 15/06/2005) o el que lo sustituya.

Artículo 8.- Derecho supletorio.

Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en los diferentes convenios colectivos del sector de transporte de mercancías por carretera que se encuentren vigentes durante la duración del mismo.

Capítulo II. Organización del trabajo.**Artículo 9.- Facultades de la Empresa.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa- implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, rutas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Son facultades de la dirección de la empresa, además de las anteriores y cualesquiera otras fijadas por disposiciones legales o convencionales de rango superior, las siguientes, 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.

Artículo 10.- Obligaciones de los/las trabajadores/as.

El/la trabajador/a está obligado/a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 11.- 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. Todo ello sin perjuicio de que la responsabilidad de la descarga recae en el destinatario tal y como se recoge en el Artículo 37 del Real Decreto 97/2014, de 14 de febrero.

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) 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 12.- 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 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 13.- Extinción del contrato.

Los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo a la dirección de la misma fehacientemente, por escrito y con una antelación mínima de quince días naturales. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detracer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Capítulo III. Jornada, descansos, vacaciones y permisos.

Artículo 14.- Jornada de trabajo.

1.- Duración. La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y de 1.826 horas y 27 minutos en cómputo anual, distribuida de forma irregular.

La jornada ordinaria no podrá exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse un límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten –salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes– los descansos diario y semanal previstos en este convenio colectivo o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

2.- Distribución. La jornada se distribuirá de lunes a viernes, de lunes a viernes garantizándose un mínimo de siete horas diarias de trabajo efectivo, considerándose extraordinarias las que excedan de nueve horas diarias o 40 semanales.

Cuando la organización del trabajo lo permita y siempre previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá implantar la jornada continuada para éstos, respetándose los que ya la tienen concedida.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo, respetándose en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

3.- Conductores. Los conductores tendrán una jornada irregular que se distribuirá de lunes a domingo, ajustándose a las necesidades del servicio, sin perjuicio del derecho al descanso semanal obligatorio.

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

Artículo 15.- Horas extraordinarias y de presencia.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio.

Con excepción de los conductores cuya cuantía y sistema de devengo se establece en el Artículo 25 de este convenio, el valor de la hora extraordinaria de cada categoría profesional será el resultado de dividir el importe de la suma de los siguientes conceptos, en cómputo anual, salario base (SB) + gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre (GE) + plus de asistencia (PA) + complemento personal de antigüedad (CA) en su caso / entre la jornada laboral (JL) en cómputo anual, incrementando este resultado en el 0,50 por ciento.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

Artículo 16.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario base más el plus de asistencia, plus de transporte, plus de puesto de trabajo y, en su caso, el complemento personal transitorio. Asimismo, las vacaciones se retribuirán con el promedio de lo percibido por los pluses regulados en el art. 27 del Convenio cuando estos se perciban de manera habitual entendiéndose por tal que se hayan percibido, al menos, durante seis meses dentro del periodo de doce meses previos a la fecha de disfrute de las vacaciones.

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 que se disfrutarán al finalizar el periodo de suspensión.

Artículo 17.- Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las mejoras que se recogen a continuación:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento 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 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.
- h) Un día coincidente con la fecha del cumpleaños del trabajador o trabajadora.

Capítulo IV. Retribuciones**Artículo 18. Salario.**

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 19. Percepciones no salariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 20. Retribuciones fijas.

Las retribuciones fijas de los trabajadores estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario base por categorías.
- b) Plus de asistencia.
- c) Plus de transporte.

Las cuantías de los conceptos anteriores serán las que se establecen en las Tablas Salariales del Anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 21. Plus de asistencia.

El/la trabajador/a percibirá por la asistencia puntual a su puesto de trabajo la cantidad reflejada por este concepto en la tabla salarial que figura como Anexo 1.

De la cantidad que constituye el plus de asistencia, la empresa detraerá al trabajador el 20% por falta de puntualidad de dos días en el mes y el 50% por falta de puntualidad de hasta cuatro días en un mes. La falta de puntualidad de más de cuatro días en un mes dará lugar a la pérdida total del plus de asistencia.

La falta de asistencia justificada al puesto de trabajo, durante el mes, dará lugar a la deducción de un 20% del plus por cada día de inasistencia.

La falta de asistencia sin justificar al puesto de trabajo dará lugar a pérdida total del plus.

En ningún caso, las deducciones a practicar en el plus de asistencia pueden dar lugar a que el/la trabajador/a perciba una cantidad en cómputo global inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento. De resultar una cantidad inferior, una vez practicados las deducciones referidas anteriormente, se abonará el importe del plus de asistencia en la cuantía necesaria para que, sumado al resto de conceptos, la retribución alcance el mencionado SMI.

Las deducciones recogidas anteriormente no se practicarán en caso de que la empresa opte por imponer sanción disciplinaria al/la trabajador/a por las faltas de puntualidad y/o asistencia.

Artículo 22. 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 conceptualización más elevada que la del trabajo corriente.

Artículo 23. Plus de transporte.

Este plus, cuya cuantía viene reflejada en el Anexo 1 de este convenio, se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo, para compensar al trabajador por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa. Su importe diario será el resultado de dividir el importe mensual por veinticinco y se abonará prorrateado en los doce meses del año.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias una en marzo, otra en julio y otra en diciembre y se abonarán a razón de 30 días de salario base del presente convenio más el complemento personal transitorio, en su caso. Estas gratificaciones se harán efectivas, respectivamente, el 15 de marzo, 15 de julio y 22 de diciembre.

Artículo 25. Plus de kilometraje.

Ante las dificultades que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores/as, resultando imposible en muchos casos, determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción y ésta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que pudieran realizar, o la eventual nocturnidad, percibirán, además de las retribuciones fijas a las que se refiere el artículo 20 de este convenio, las cantidades que se reflejan a continuación:

Los conductores/as percibirán en concepto de plus de kilometraje el importe por kilómetro recorrido que se fija en el Anexo 2, independientemente de las toneladas de los vehículos que conduzcan.

La percepción total mensual por kilometraje compensa las posibles horas extraordinarias y de presencia que pudieran realizar, así como la nocturnidad, distribuidas en los porcentajes que se establecen a continuación:

- 50% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias.
- 40% del total para cubrir las posibles horas de presencia.
- 10% del total para cubrir la posible nocturnidad.

La modalidad de pago por kilometraje establecida en este artículo no pretende incentivar un exceso de jornada o un mayor número de kilómetros recorridos, sino compensar y retribuir las eventuales prolongaciones de jornada que se puedan producir en el desarrollo normal de la actividad dadas las especiales características del sector y en concreto de la actividad de conducción.

No se aplicará a los/as conductores/as lo dispuesto en el artículo 15 sobre Horas extraordinarias y de presencia.

Artículo 26.- Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o pernocta del/la trabajador/a, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

Tendrá derecho a percibir dieta, el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

Para los/las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio se establecen, en concepto de dietas, las cuantías que se reflejan en el ANEXO 2 de este convenio.

Artículo 27. Plus especial de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

Aquellos/as trabajadores/as que desarrollen su trabajo en un puesto que entrañe un riesgo especial para su salud debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales realizada por personal competente, cobrarán por cada día de trabajo efectivo que realicen dicha actividad un plus del 15 por ciento de su salario base diario, cuyo importe se prorrateará en los doce meses del año.

Artículo 28. Suplemento Descargas GNL.

Los/as conductores/as, percibirán en concepto de "suplemento descargas GNL" la cantidad fijada en el ANEXO 2 por este concepto, por cada descarga adicional que realicen a partir de la segunda, siempre que, una vez cargada la cisterna de GNL, deban descargarla en más de un destino en la misma jornada diaria.

Capítulo V. Mejoras sociales.

Artículo 29.- 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% del salario base y, en su caso, complemento personal transitorio.

A partir del decimoquinto día, se percibirán además de estos conceptos, el plus de asistencia, 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, el 100% del salario base, plus de asistencia, plus de peligrosidad, plus de transporte y complemento personal transitorio y como máximo el 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 30.- 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 incrementarán en el doble de las previstas, es decir siendo un total de 64.219,64 euros.

Artículo 31.- 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 y un pantalón impermeable.

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 entregarán 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 32.- 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 medios técnicos.

Artículo 33.- 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 34.- 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 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.- 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 36.- Grupos profesionales.

En cuanto a las clasificaciones profesionales, y sus obligaciones específicas, las partes negociadoras acuerdan someterse a las definiciones contempladas en el Convenio colectivo del del sector de transportes de mercancía por carreteras de la Región de Murcia, y demás normas de aplicación a las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Artículo 37. Faltas y sanciones.

En materia de faltas y sanciones, las partes negociadoras acuerdan someterse a lo dispuesto en esta materia en el Convenio colectivo del del sector de transportes de mercancía por carreteras de la Región de Murcia, y demás normas de aplicación a las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Artículo 38.- Permiso de conducir.

Los conductores/as están obligados a informar a la empresa en todo momento de los puntos que posean en su permiso de conducir, así como, en su caso, de la retirada total o parcial de los mismos.

En el caso de que los/as conductores/as se vieran privados temporalmente de su carné de conducir, bien sea por sentencia judicial firme o resolución firme de la autoridad competente, en supuestos derivados de la conducción por parte del/la conductor/a de vehículos de la empresa, siempre que sea por causas distintas a la conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes, drogas tóxicas de cualquier naturaleza, o cualquier actuación negligente o dolosa, la empresa podrá asignar al/la conductor/a otro puesto de trabajo, aunque sea de categoría inferior, respetando sus retribuciones fijas como conductor a excepción del plus de peligrosidad y hasta un máximo de 12 meses. En caso de que, a juicio de la empresa, no exista otro puesto que asignar o se exceda la duración máxima

prevista anteriormente, la empresa podrá suspender el contrato de trabajo durante el periodo de privación del permiso de conducir sin derecho a retribución alguna por parte del/la conductor/a.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como de las actuaciones disciplinarias en que el /la conductor/a pudiera incurrir.

Artículo 39. Adhesión al ASECMUR

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia vigente, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

Los conceptos económicos establecidos en las tablas salariales del Anexo 1, se devengarán desde el 1 de agosto de 2020.

Disposición transitoria segunda.

Con el fin de favorecer la transición al sistema retributivo regulado en el presente convenio colectivo y conseguir el mantenimiento de algunas de las mejoras existentes en la empresa, ambas partes están conformes en que la adaptación al nuevo sistema retributivo y tablas salariales del presente Convenio se realice en los términos que se pactan en la presente disposición.

Aquellos trabajadores cuya retribución, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, en conjunto y cómputo anual, sumados todos los conceptos retributivos ordinarios percibidos en el 2019, sea superior a la que se establece en este convenio para su categoría se les garantizará una retribución bruta en cómputo anual equivalente a la retribución anual ordinaria percibida en el año 2019.

A tal efecto, se procederá a la suma de los importes percibidos por todos los conceptos ordinarios durante el 2019, entendiéndose por tales aquéllos que hayan percibido por la prestación ordinaria de servicios, con exclusión expresa de los conceptos extraordinarios percibidos con motivo de situaciones puntuales acontecidas en dicho ejercicio o por concesión graciosa de la empresa que se hubiera agotado en dicho ejercicio.

Con el resultado obtenido se fijará la "retribución bruta anual totalizada" cuyo importe total anual se consolidará por el trabajador y se abonará conforme a la estructura retributiva determinada en el presente convenio, en los términos siguientes:

- **Salario base:** corresponderá a cada trabajador percibir el importe del salario base que para su categoría establezcan las tablas salariales del Anexo 1.

- **Plus de asistencia:** corresponderá a cada trabajador percibir el importe del plus de asistencia en los términos que establece el art.21 e importes del Anexo 1.

- **Plus de transporte:** corresponderá a cada trabajador percibir el importe del plus de transporte en los términos que establece el art. 23 e importes del Anexo 1.

- **Gratificaciones extraordinarias:** corresponderá a cada trabajador percibir tres gratificaciones extraordinarias en los términos establecidos en el art. 24 del presente convenio.

● **Plus de peligrosidad:** corresponderá percibir el importe del plus de peligrosidad en los supuestos que establece el art. 25 del presente convenio.

Los/as trabajadores/as continuarán percibiendo los siguientes conceptos en los importes correspondientes al 2019 y en las condiciones establecidas para cada uno de ellos, mientras subsistan las condiciones en que fueron concedidos, sin que estos conceptos se incluyan en la "retribución bruta anual totalizada".

- Retribución especie seguros
- Plus de puesto de trabajo
- Plus desplazamiento traslado C

La diferencia anual a favor del/la trabajador/a que resulte entre los conceptos del presente convenio que le corresponda percibir y la "retribución bruta anual totalizada" calculada conforme a lo dispuesto en la presente disposición, se abonará en un único complemento, de carácter compensable y absorbible, denominado "complemento personal transitorio".

Este complemento se abonará distribuido entre las quince pagas anuales a recibir por el trabajador.

A los efectos de lo establecido en la presente disposición se hará entrega a cada trabajador de hoja individual explicativa de la nueva estructura salarial.

Disposición transitoria tercera.

El personal afectado por el presente convenio que, a la firma del mismo, venga percibiendo dietas en importes superiores a los que se establecen en el Anexo 2, continuarán percibiéndolos en los citados importes.

Anexo 1
Tabla salarial

CATEGORIA	SALARIO BASE x15	PLUS ASISTENCIA x12	PLUS TRANSPORTE x 12	TOTAL
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO				
Jefe/a de Sección	1.065,31	150,00	97,77	18.952,91
Jefe/a de Negociado	1.018,61	150,00	97,77	18.252,41
Jefe/a de Tráfico Primera	1.039,95	150,00	97,77	18.572,51
Jefe/a de Tráfico Segunda	1.018,61	150,00	97,77	18.252,41
Jefe Mantenimiento	1.060,85	150,00	97,77	18.886,01
Director/a Técnico/a	1.012,02	150,00	97,77	18.153,56
Encargado/a de Almacén	950,44	150,00	97,77	17.229,86
GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Oficial de Primera	953,65	150,00	97,77	17.278,01
Oficial de Segunda	914,25	150,00	97,77	16.298,96
Auxiliar administrativo/a	803,33	150,00	97,77	15.023,21
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO				
Conductor/a Mecánico/a	824,17	150,00	97,77	15.335,81
Conductor/a	793,33	150,00	97,77	14.873,21
GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES				
Oficial de Primera de Oficios	808,48	150,00	97,77	15.100,46
Oficial de Segunda de Oficios	739,25	150,00	97,77	14.062,01
Oficial de Tercera de Oficios	719,25	150,00	97,77	13.762,01
Aprendiz	699,25	150,00	97,77	13.462,01

Anexo 2

Dietas

Media dieta: 23,71 €
Dieta completa: 45,76 €
Dieta festivos: 87,91 €

Plus de Kilometraje: 0.051 euros /km.

Suplemento Descargas GNL: 10 euros