

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

984 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 del sector Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia, antes 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 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 30/01/0216/2021; denominado Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia (Antes Transportes Viajeros (Por Carretera Regulares Y Discrecionales); código de convenio n.º 30001375011982; ámbito Sector; suscrito con fecha 01/12/2021 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, 23 de febrero de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

Texto del convenio colectivo de Trabajo para Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia. 2020-2023

Preámbulo

La Federación Regional de Organizaciones de Empresas de Transporte de la Región de Murcia (FROET), patronal del sector del transporte de viajeros por carretera en autobús, y los sindicatos representativos de los trabajadores de las empresas del citado sector, estimando la conveniencia de la negociación del convenio colectivo que regule las relaciones sociales, se reúnen para la aprobación de un nuevo texto que las determine, de acuerdo con la siguiente relación de intervinientes:

Por la representación patronal

Eva Melenchón Pérez, vicesecretaria de Froet y Antonio Fernando Torres Borrego, jefe del departamento de viajeros de Froet.

Por la representación sindical

Representación de la Unión General de Trabajadores (UGT):

Juan Antonio Martínez Sánchez, Francisco José Gómez Balsalobre, Pablo Albaladejo Martínez y Juan José Jiménez Bueno.

Representación de Comisiones Obreras (CC. OO.):

Julio Buendía Cobacho y Juan Luis Moreno Martínez.

Representación de la Unión Sindical Obrera (USO):

Juan Gabriel Mora Navalón y José Sáez Martínez.

Tras diversas reuniones celebradas, ambas representaciones llegan al acuerdo de la firma del presente convenio según el detalle que el desarrollo que se indica a continuación.

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 fija 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 entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el BORM. Tendrá vigencia a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2023.

En caso de denuncia, el convenio mantendrá su vigencia hasta la publicación de uno nuevo que lo sustituya o prorrogue.

Artículo 5.- Prórroga.

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

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

Froet: Citmusa, Edificio Froet, Avenida de Alhama, s/n, 30169 San Ginés (Murcia).

Sindicatos: UGT., calle Santa Teresa, número 10, planta 7.ª, 30005, Murcia; USO, calle Huerto de las Bombas, número 6, 30009, MURCIA; CC.OO., calle Corbalán, número 4 1.ª planta, 30003, MURCIA.

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 R.D. 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.

Las empresas individualmente podrán pactar con sus trabajadores o representantes legales, la distribución de los tiempos de trabajo, de presencia o de descanso, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

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 artículo 37.4, del Estatuto de los Trabajadores, en caso de los permisos por: nacimiento de hijo y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el pazo 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 Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Condiciones de trabajo

Artículo 16.- Duración de los contratos.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17.- Trabajadores fijos discontinuos.

Estando algunas de las empresas adscritas a este convenio vinculadas en su actividad con el sector de la agricultura o con la actividad de los centros educativos, cuyos trabajos se desarrollan para el transporte de trabajadores de campaña agrícola o al transporte de escolares durante el curso académico y a la vista de la naturaleza estacional de este trabajo y de la inexactitud del inicio o final del mismo, se hace necesario que la actividad productiva se realice por ciclos de actividad y de inactividad.

Las empresas podrán formalizar para el personal de movimiento, que prestan servicios vinculados a la campaña escolar o agrícola, el contrato de Fijos – Discontinuos, con las siguientes particularidades:

1.^a- Dadas las peculiaridades de la actividad del sector, vinculada a la campaña agrícola o escolar, que no necesita en todos los casos de una dedicación a tiempo completo de la jornada laboral, este contrato de Fijo – Discontinuo se podrá formalizar a tiempo parcial.

2.^a- La figura del fijo discontinuo ha de referirse exclusivamente a los conductores y personal de movimiento que presten sus servicios en empresas que realicen transporte de trabajadores afines o vinculados con la producción agrícola, así como a aquellos trabajadores que su actividad se encuentra vinculada a la campaña escolar o de actividades académicas.

3.^a- La prestación de servicios de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de las empresas, debiéndose fijar en el contrato el mes previsible de comienzo y final de cada periodo o ciclo estacional de producción.

4.^a- Forma y modo de llamamiento.

La empresa, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en el contrato, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 15 días naturales, una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 3 días naturales.

A tales efectos, los trabajadores designarán un domicilio y un número de teléfono al que la empresa se dirigirá para el llamamiento al trabajo.

Si un trabajador fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar, ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja automáticamente en el censo de la empresa, extinguiéndose su contrato de trabajo.

El orden de llamamiento de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación, grupo profesional y atendiendo en todo caso a la especialización, ruta y centro escolar (sobre todo para aquellos conductores y monitores de transporte escolar que estuvieran asignados con carácter fijo a una ruta específica), produciéndose el cese en la campaña en sentido inverso, conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron llamados.

De las listas/censos u orden de llamamiento, se entregará copia, con carácter previo al inicio de la campaña, a los representantes de los trabajadores. De no existir representación legal de los trabajadores, el censo será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa de modo visible para los trabajadores.

Artículo 18.- 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 (o la Consejería que la sustituya), 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 38 del presente convenio.

Artículo 19.- 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 20.- Acoplamiento de 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 21.- 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 22.- 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 23.- 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 24.- 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 o enfermedad profesional, y por una cuantía de: 28.105,70 €, para toda la vigencia del presente convenio.

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 25.- Salario.

Se establece como salario base del presente Convenio para los años 2020 y 2021 el que se indica en la tabla como anexo I.

Para el año 2022, el salario base será el que resulte de aplicar a los importes del anexo I, el porcentaje de subida que registre el IPC nacional durante el ejercicio 2021, garantizando en todo caso un 4,00% de incremento.

Para el año 2023, el salario base será el que resulte de aplicar a los importes del anexo I, el porcentaje de subida que registre el IPC nacional durante el ejercicio 2022, garantizando en todo caso un 3,50% de incremento.

Artículo 26.- Antigüedad.

La cuantía a percibir en concepto de antigüedad, quedará establecida de la misma forma que se ha indicado para el salario base: para los ejercicios 2020 y 2021 se aplicarán los importes reflejados en la tabla adjunta como anexo II y para los ejercicios 2022 y 2023 los porcentajes de subida serán los mismos que los reflejados en el artículo anterior.

Artículo 27.- 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 28.- Dietas.

Las dietas, para los ejercicios 2020 y 2021 tendrán las mismas cuantías que las reflejadas en el convenio colectivo anterior, que finalizó el 31 de diciembre de 2019. Para los años 2022 y 2023 las cuantías serán las que se reflejan a continuación sin que tengan ninguna otra variación:

Regulares Regionales

44,00 €, distribuidos en 12,00 € para la comida, 12,00 € para la cena y 20,00 € para la pernoctación.

Regulares y Discrecionales Nacionales

65,00 €, distribuidos en 15,00 € para la comida, 15,00 € para la cena y 35,00 € para la pernoctación.

Internacionales

90,00 €, distribuidos en 20,00 € para la comida, 20,00 € para la cena y 50,00 € para la pernoctación.

No obstante lo anterior, también tendrán derecho a dieta de almuerzo o cena, aquellos conductores que inicien un servicio antes de las 12,30 horas y terminen después de las 15,30 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 29.- 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 30.- 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 semana 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 R. D. 1561/1995.

Artículo 31.- Horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria, durante los años de vigencia del Convenio quedará establecida como sigue:

Años 2020 y 2021, sin variación	9,84 €
Año 2022	10,33 €
Año 2023	10,74 €

Artículo 32.- 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:

El valor de este complemento, durante los años 2020 y 2021 quedará establecido en 1,18 € por cada día efectivo de trabajo.

El valor de este complemento, para el año 2022 será de 1,24 € y para el año 2023 quedará establecido en 1,30 € euros, por cada día de trabajo efectivo.

Artículo 33.- Plus de atención continuada.

El plus de atención continuada, 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.

El valor de este complemento, durante los años 2020 y 2021 quedará establecido en 32,00 euros mensuales.

El valor de este complemento, durante los años 2022 y 2023 quedará establecido en 50,00 euros mensuales.

Artículo 34.- 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 cualquier causa, a excepción hecha del despido disciplinario, baja voluntaria, muerte, invalidez en cualquiera de sus calificaciones, despido objetivo, expediente de regulación de empleo, jubilación del empresario, 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 35.- Comisión Paritaria.

Constitución. Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo. También formará parte de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, el secretario, que será el representante de FROET.

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 instancia 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:

Secretario.

D. Antonio Fernando Torres Borrego

Representantes empresariales.

D. José María Rodríguez Flórez.

D. José María Iniesta Alcaraz.

D. Pedro Belmonte Bas

D. Juan Francisco Gómez Romera

Representantes sociales.

- D. Juan Antonio Martínez Sánchez, de UGT.
- D. Juan José Jiménez Bueno, de UGT.
- D. D. Julio Buendía Cobacho, de CC.OO.
- D. Bienvenido Rojo Turpín, de USO.

Ante la imposibilidad de su 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 36.- Derechos sindicales.

En cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas de los Delegados de Personal y los componentes de los Comités de Empresa, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores; si bien, previa comunicación y preaviso a la empresa, se podrán acumular con periodicidad semestral el número de horas totales, que serán utilizadas y distribuidas entre sus miembros según su criterio.

Artículo 37.- Cláusula de descuelgue.

Inaplicación en la empresa de 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 circunstancias 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 no aplicar 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 distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen del 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 la 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 38.- Subrogación del personal.

Se acuerda suscribir en su integridad el Acuerdo Marco Estatal sobre materia de transporte de viajeros por carretera, de fecha 22 de diciembre de 2.014 (código de convenio 99100125072015); hecho público por resolución de fecha 13 de febrero de 2.015, de la Dirección General de Empleo, Boletín Oficial del Estado número 49, de fecha 26 de febrero de 2.015.

Dicha subrogación de personal, se hará extensiva a los transportes regulares de uso especial, modalidad de escolares, tanto públicos como privados y, principalmente, a los contratos suscritos con la Consejería de Educación y Cultura de la Región de Murcia. Y todo ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte o de la industria o los servicios.

También será de aplicación lo contenido en este artículo, en cuanto a la subrogación del personal, a los transportes regulares de uso especial, modalidad de trabajadores, en los cuales cambien de empresa titular prestadora del servicio, sea cual sea el motivo del cambio.

La subrogación de los trabajadores, en cualquiera de los servicios incluidos en este artículo será extensible a todo el personal que esté dado de alta en la empresa saliente, independientemente del contrato laboral que le ampare

Lo dispuesto en el presente Convenio marco no prejuzga la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas.

Lo dispuesto en este Capítulo en orden a la sucesión y subrogación empresarial no será de aplicación en los supuestos en los que la empresa saliente tenga el carácter de Administración pública, estatal, autonómica, local o institucional, ni cuando se trate de empresas, entes u organismos públicos dependientes de cualquiera de las Administraciones anteriormente citadas, salvo que sus relaciones laborales sean reguladas por el artículo 2 del presente Convenio.

El presente capítulo tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de los empleados de empresas concesionarias/prestatarias salientes adscritos a estos tipos de transporte de viajeros que finalicen por transcurso de su plazo de otorgamiento, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante). Lo regulado en el presente capítulo será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de licitación fuera reordenado, unificado, modificado o se le diera otra denominación por la Administración titular.

A los efectos del presente artículo se considera «conductor/a adscrito/a» a un servicio regular de uso general todo aquel/lla, que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular permanente de uso general interurbano afectado. No pierde esta consideración el conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 20% de la jornada máxima ordinaria prevista en el convenio colectivo de aplicación, para el período evaluado, contemplada proporcionalmente, en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

A los efectos del presente artículo se considera «conductor/a adscrito/a» o “auxiliar de ruta adscrito/a” a un servicio regular de uso especial, todo aquel/lla, que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular de uso especial afectado, tanto en modalidad de escolares como de trabajadores. Dado que este tipo de servicios no abarca, con carácter general, la totalidad de la jornada, no pierde esta consideración el conductor/a que, adicionalmente a los servicios objeto de la subrogación, preste otros servicios de transporte diferentes para completar su jornada, siempre y cuando haya realizado en el último año o curso escolar al menos un mínimo de 250 servicios en las rutas contempladas en el contrato a subrogar, o en el nuevo contrato para el caso de transporte de trabajadores, considerando como servicio cada uno de los trayectos de entrada o salida del servicio regular de uso especial.

En relación con el resto del personal (taquilleros, talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones) pertenecientes a otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio y por ello sujetos de subrogación, a aquellos empleados que desarrollen su actividad, aunque sea en parte, en el servicio concesional de uso general afectado. Respecto al resto del personal de los servicios regulares de uso especial, modalidad de escolares o de trabajadores, no operará la subrogación.

En cuanto a derechos de información y consultas, las empresas vendrán obligadas a entregar a sus representantes sindicales, documentación acreditativa de los trabajadores/as adscritos en cada momento, a cada una de las concesiones que tengan adjudicadas, a contratos de servicios escolares (públicos o privados) y a los contratos de transporte de trabajadores, descritos en los apartados anteriores. En ausencia de representación sindical, será a cada trabajador de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a la Comisión Paritaria de este Convenio de la información facilitada al Ministerio, Administración correspondiente o nueva empresa, para el caso de transporte de trabajadores, a efectos de dotación de personal adscrito a la concesión o contrato, en el momento que sea solicitada por éste.

Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales, por su carácter de normas de contratación administrativas (y aunque recogieran previsiones en orden al régimen de subrogación del personal), no afectarán, ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente Capítulo. Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, – o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran–, o establecieran un número de trabajadores inferior a los adscritos por aplicación del presente Convenio, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Convenio, por su naturaleza vinculante en el orden laboral, y para los trabajadores afectados por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para las empresas y los trabajadores afectados en los términos que se contemplen en los repetidos pliegos y en el presente Convenio, excepto resolución judicial por la que se demuestre dolo, mala fe o una práctica irregular en la adscripción de trabajadores a la concesión sujeta a cambio de operador. A los efectos del

presente artículo se entenderá como «práctica irregular en la adscripción» el hecho de que un trabajador, estando adscrito a un servicio concesional determinado (todo ello en los términos definidos en el presente artículo), no sea considerado tal o se adscriba a un servicio concesional diferente.

En el caso de los servicios regulares de uso especial en el que los trabajadores afectados tengan contratos a jornada completa que incluyan, además de los servicios objeto de subrogación, otros cuya duración sea del 70% o más, desaparece el carácter obligatorio para la empresa saliente siempre y cuando mantenga el contrato del trabajador a jornada completa.

Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de los empleados adscritos al servicio, que acrediten al menos seis meses de antigüedad en la concesión afectada de la Empresa saliente computándose el plazo en la fecha de finalización de la vigencia de la concesión anterior, todo ello en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo regulado en los artículos siguientes, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente. El servicio de transporte regular permanente de uso general se considerará como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos prevenidos en el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular de uso especial, se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de los empleados adscritos al servicio solo de los trabajadores necesarios y solo en la parte de la jornada necesaria para cubrir los servicios objeto de sucesión siempre y cuando acrediten haber realizado en el último año o curso escolar al menos un mínimo de 250 servicios en las rutas contempladas en el contrato a subrogar, considerando como servicio cada uno de los servicios de entrada o salida del regular de uso especial computándose el plazo en la fecha de finalización de la vigencia de la concesión anterior. El servicio de transporte regular permanente de uso especial no se considerará como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos prevenidos en el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa saliente mantendrá sus obligaciones laborales en relación a la parte de la jornada que no es objeto de subrogación si esta existe, produciendo en consecuencia la necesaria novación contractual.

En los servicios regulares de uso general tampoco operará el límite temporal de los seis meses –y por ello quedarán afectados por la subrogación– aquellos trabajadores que se hayan incorporado al servicio concesional afectado, en el lapso temporal comprendido entre el vencimiento de la anterior concesión y el inicio efectivo de la siguiente, siempre que concurren de forma acumulada las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador pertenezca al mismo grupo profesional, con la misma o menor antigüedad media que los restantes trabajadores objetos de subrogación de su mismo Grupo, y el coste empresa del trabajador, en términos de jornadas equivalentes, sea semejante al de estos últimos.
- Que el trabajador, al menos, tenga una antigüedad de dos meses inmediatamente anteriores al inicio efectivo de la prestación del servicio por el

nuevo operador. Esta antigüedad mínima tampoco será exigible en los casos establecidos en el apartado anterior.

- Que se mantenga constante el número total de trabajadores del mismo Grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio concesional.

La naturaleza temporal –en su caso– de estos contratos, determinada por la causa que los originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

Obligaciones de la empresa saliente

Sin perjuicio del derecho a la subrogación de los trabajadores y la obligación de subrogación en los contratos de trabajo contemplada en este Capítulo, la Empresa saliente, en los cinco días hábiles siguientes a la adjudicación del servicio concesional, o contrato de trabajo para desplazamiento de trabajadores, suministrará a la empresa entrante en papel y en soporte informático, la siguiente documentación e información:

- Una relación de trabajadores objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, las seis últimas nóminas devengadas y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos –de existir–.

- De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP y del permiso de conducción –cuando sea de aplicación–.

- En los servicios regulares de uso especial de tipo escolar, los certificados acreditativos de la ausencia de antecedentes penales de delitos de naturaleza sexual o cualesquiera otros que resulte obligatorios para el desempeño del servicio a subrogar.

- Copia de la comunicación entregada a la representación de los trabajadores de la Empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle identidad del nuevo adjudicatario, identidad de los trabajadores objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la Empresa entrante.

- La empresa entrante no será responsable ni asumirá las condiciones laborales no reflejadas en Convenios o pactos colectivos o individuales que no le hubieran sido comunicados por la Empresa saliente en los términos establecidos en el apartado anterior, o no se encuentren incluidos en el Expediente Administrativo de Contratación. Quedarán en todo caso a salvo los derechos y las acciones extrajudiciales o judiciales que pudieran asistir, tanto de los trabajadores como de la empresa entrante, por causa de la defectuosa o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

Las previsiones contenidas en el presente artículo se aplican y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las empresas saliente y entrante, y en ningún modo perjudicarán los derechos y acciones que a cada trabajador, individualmente, le asistan para reivindicar sus condiciones laborales, ya sean económicas o de otra índole.

La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración contratante. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos

de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, –o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran–, o establecieran un número de trabajadores inferior a los adscritos por aplicación del presente Convenio, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Convenio y para los trabajadores afectados por la subrogación, entendiéndose por tales en ese caso, a los trabajadores definidos en los apartados anteriores.

Obligaciones de la empresa entrante

La empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social de los trabajadores objeto de subrogación con efectos, desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional, o contrato de desplazamiento de trabajadores, del que haya resultado adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los trabajadores subrogados a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la Empresa entrante.

Efectos de la subrogación

La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la Empresa saliente, el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio, y para la Empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio (o en la fecha del Acta de inauguración del servicio levantada por la Administración concedente, de existir). Todas las obligaciones de naturaleza económica –sean salariales o extra salariales– y de Seguridad Social, relativas a los trabajadores afectados por la subrogación, serán por cuenta de la Empresa saliente o de la Empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si por los Tribunales, de cualquier orden, se estableciera en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que pudiera asistir a cualquiera de ellas en base a los momentos temporales aquí pactados.

Artículo 39.- 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.

Ésta 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 y del RD 39/1997, 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.

Ésta 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 MEDICOS 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 ETT's:

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 ETT's 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 ETT's.

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 ó 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 40.- 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 trabajadores y las trabajadoras en materia de acoso y en aras a 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 41.- 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 con un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la 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 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.

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

Para la elaboración de las tablas salariales y de antigüedad recogidas en los artículos 25 y 26 del presente convenio, correspondientes a los ejercicios 2022 y 2023 y con la finalidad de no entorpecer el pago normalizado de las nóminas mensuales, se procederá de la siguiente forma:

Una vez conocido públicamente el IPC nacional definitivo, correspondiente al ejercicio 2021 y, en su caso, al ejercicio 2022, la Comisión Paritaria se reunirá, previa convocatoria realizada por el Secretario de la misma, dentro de los cinco días hábiles siguientes. Se elaborarán las tablas correspondientes a los

ejercicios 2022 y, en su momento, 2023 y registrarán en el organismo oficial correspondiente. De igual forma, se comunicarán a todas las empresas afectadas por este Convenio para que puedan ser aplicadas en el mes de enero de 2022 y enero de 2023.

Disposición adicional tercera.

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.
- a) Contribuir a la formación profesional.

Disposición adicional cuarta.

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**TABLA SALARIAL PARA LOS AÑOS 2020 Y 2021**

CATEGORÍAS	RETRIBUCIÓN	RETRIBUCIÓN
	MENSUAL	ANUAL
AÑOS 2020 Y 2021		
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR		
Subgrupo A		
Jefe de Servicio	1.417,49	21.262,35
Inspector Provincial	1.331,42	19.971,30
Subgrupo B		
Ingenieros y Licenciados	1.351,37	20.270,55
Ing. Téc. y auxiliares titulares	1.202,95	18.044,25
A. T. S.	1.140,47	17.107,05
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Sección	1.230,11	18.451,65
Jefe de Negociado	1.198,94	17.984,10
Oficial de Primera	1.140,44	17.106,60
Oficial de Segunda	1.132,87	16.993,05
Auxiliar Administrativo	1.130,37	16.955,55
GRUPO III. PERSONAL MOVIMIENTO		
Subgrupo A. Estaciones y Administrac.		
Jefe de Estación de Primera	1.267,94	19.019,10
Jefe de Estación de Segunda	1.189,04	17.835,60
Jefe de Administración de Primera	1.267,94	19.019,10
Jefe de Administración de Segunda	1.189,21	17.838,15
Jefe de Administración en ruta	1.132,87	16.993,05
Taquilleros y taquilleras	1.130,37	16.955,55
Factor	1.135,70	17.035,50
Encargado de Consigna	1.130,37	16.955,55
Repartidor de mercancía (salario día)	38,40	17.472,00
Mozo (salario día)	37,35	16.994,25
Subgrupo B. Transporte de viajeros		
Jefe de tráfico de primera	1.189,04	17.835,60
Jefe de tráfico de segunda	1.157,90	17.368,50
Jefe de tráfico de tercera	1.140,47	17.107,05
Inspector (salario día)	37,94	17.262,70
Conductor-perceptor (salario día)	40,28	18.327,40
Conductor (salario día)	37,69	17.148,95
Cobrador (salario día)	37,52	17.071,60
GRUPO IV. PERSONAL DE TALLERES		
Jefe de taller	1.269,91	19.048,65
Encargado o contramaestre	1.177,09	17.656,35
Encargado general	1.163,22	17.448,30
Encargado de almacén	1.132,87	16.993,05
Jefe de equipo (salario día)	37,94	17.262,70
Oficial de primera (salario día)	37,79	17.194,45
Oficial de segunda (salario día)	37,52	17.071,60
Oficial de tercera (salario día)	37,49	17.057,95
Mozo de taller (salario día)	37,35	16.994,25
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO		
Cobrador de facturas	1.128,33	16.924,95
Telefonista	1.128,33	16.924,95
Portero	1.128,33	16.924,95
Vigilante	1.128,33	16.924,95
Acompañante escolar	1.128,33	16.924,95
Limpieza (por horas)	6,06	11.023,14

ANEXO II**TABLA DE ANTIGÜEDADES CONVENIO COLECTIVO DE MURCIA AÑOS 2020 Y 2021**

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	41,74	82,24	166,95	250,42	333,90	417,38	290,17
Inspector Provincial	37,87	75,72	151,45	227,16	302,89	378,60	454,33
Subgrupo B							
Ingenieros y Licenciados	38,75	64,16	155,05	232,56	310,08	387,61	465,12
Ing. Téc. y auxiliares titulares	32,07	64,15	128,31	192,46	256,61	320,78	384,92
A. T. S.	29,27	58,52	117,05	175,57	234,09	292,63	351,16
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de Sección	33,28	66,61	133,18	199,38	266,34	332,91	399,50
Jefe de Negociado	31,91	63,79	127,59	191,36	255,16	318,96	382,76
Oficial de Primera	29,26	58,52	117,05	175,56	234,08	292,62	351,15
Oficial de Segunda	28,93	57,84	115,69	173,53	231,36	289,22	347,04
Auxiliar Administrativo	28,80	57,62	115,24	172,86	230,48	288,09	345,71
GRUPO III. PERSONAL MOVIMIENTO							
Subgrupo A. Estaciones y Administrac.							
Jefe de Estación de Primera	35,01	70,01	140,00	210,02	280,03	350,01	420,03
Jefe de Estación de Segunda	31,45	62,91	125,80	188,70	251,59	314,49	377,39
Jefe de Administración de Primera	35,01	70,01	140,00	210,02	280,03	350,01	420,03
Jefe de Administración de Segunda	31,45	62,91	125,80	188,70	251,59	314,49	377,39
Jefe de Administración en ruta	28,93	57,84	115,69	173,53	231,36	289,22	347,06
Taquilleros y taquilleras	28,80	57,62	115,24	172,86	230,48	288,09	345,71
Factor	29,05	58,09	116,19	174,29	232,38	290,47	348,56
Encargado de Consigna	28,80	57,62	115,24	172,86	230,48	288,09	345,69
Repartidor de mercancía	0,97	1,91	3,79	5,73	7,64	9,54	11,44
Mozo	0,97	1,91	3,79	5,73	7,64	9,54	11,44
Subgrupo B. Transporte de viajeros							
Jefe de tráfico de primera	31,45	62,91	125,80	188,70	251,59	314,49	377,39
Jefe de tráfico de segunda	30,05	60,10	120,20	180,30	240,38	300,50	360,57
Jefe de tráfico de tercera	29,27	58,52	117,05	175,57	234,09	292,63	351,16
Inspector	0,99	1,96	3,94	5,88	7,82	9,80	11,77
Conductor-perceptor	0,99	1,96	3,90	5,84	7,79	9,75	11,70
Conductor	0,99	1,96	3,90	5,84	7,79	9,75	11,70
Cobrador	0,98	1,93	3,83	5,76	7,69	9,61	11,52
GRUPO IV. PERSONAL DE TALLERES							
Jefe de taller	35,09	70,17	140,37	210,55	280,74	350,93	421,11
Encargado o contraamaestre	30,91	61,82	123,64	185,47	247,30	309,12	370,93
Encargado general	30,28	60,58	121,15	181,72	242,31	302,88	363,45
Encargado de almacén	28,93	57,84	115,68	173,52	231,36	289,22	347,04
Jefe de equipo	0,99	1,96	3,94	5,88	7,82	9,80	11,77
Oficial de primera	0,98	1,95	3,90	5,88	7,79	9,75	11,69
Oficial de segunda	0,97	1,93	3,83	5,76	7,69	9,61	11,53
Oficial de tercera	0,97	1,92	3,83	5,75	7,68	9,60	11,51
Mozo de taller	0,97	1,91	3,79	5,73	7,64	9,54	11,44
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO							
Cobrador de facturas	28,70	57,44	114,87	172,30	229,72	287,16	344,58
Telefonista	28,70	57,44	114,87	172,30	229,72	287,16	344,58
Portero	28,70	57,44	114,87	172,30	229,72	287,16	344,58
Vigilante	28,70	57,44	114,87	172,30	229,72	287,16	344,58
Acompañante Escolar	28,70	57,44	114,87	172,30	229,72	287,16	344,58
Limpieza (por horas)	0,12	0,26	0,56	0,81	1,12	1,38	1,66