

**Texto del Convenio Colectivo de Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de Viajeros
de la Región de Murcia para los años 2024 y 2025**

Capítulo I

Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en la Región de Murcia, cualquiera que sea el domicilio de las 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 al Transporte Urbano de Viajeros y al Transporte Regular de Cercanías.

Se entenderá por transporte de cercanías los servicios regulares que como actividad predominante realicen las empresas dentro de un radio de acción de veinte kilómetros del centro urbano correspondiente, con independencia de que la concesión sea Municipal, Autonómica o Estatal.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que ocupen las empresas de las que les sea de aplicación el mismo, que se hallen prestando servicios en la actualidad o que pueda ingresar en el futuro. Se exceptúan del ámbito de aplicación del Convenio los trabajadores que presten servicio en empresas dedicadas al transporte discrecional y regular de viajeros interurbano, de cercanías, cuya distancia entre origen y destino rebase los veinte kilómetros.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, incluidos los económicos, el día 1 de enero de 2024, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Tendrá una duración de dos años, extinguiéndose, por tanto, sus efectos al 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5. Prórroga.

El presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no fuera denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes, dos meses antes de terminar la vigencia. Una vez denunciado el Convenio se prorrogará hasta que se llegue a un nuevo acuerdo.

Artículo 6 Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tienen la consideración de mínimas; por tanto, aquellas otras que disfruten los trabajadores y que sean superiores consideradas globalmente y en cómputo anual, subsistirán en sus propios términos y se respetará como garantía «ad-personam».

Artículo 7 Compensación.

Las mejoras que por cualquier tipo de disposición pudieran establecerse con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio podrán compensarse, por las que en éste se fijan, siempre y cuando sean inferiores o iguales a las establecidas en el mismo. Cuando las superen se entenderán que absorben totalmente las condiciones establecidas en el presente.

Artículo 8 Absorción.

Las mejoras concedidas en este convenio absorberán automáticamente la parte correspondiente de las que puedan tener establecidas voluntariamente las empresas, respetándose, no obstante, la cláusula de garantía «ad-personam».

Artículo 9 Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral aplicable.

**Capítulo II
Jornada y licencia.**

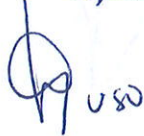
Artículo 10 Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para la vigencia de este Convenio será de 1.796,40 horas en el año 2024 y de 1.792 horas, en el año 2025.

En cómputo semanal la jornada será de cuarenta (40 h.) horas de trabajo efectivo, para cada uno de los citados años, considerándose como extraordinarias las que rebasen dicho tope.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (bocadillo), u otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integrados en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no; y se estará en lo que en su día decreta el Gobierno.

Artículo 11 Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.



En cuanto al tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, se estará a lo dispuesto en la ley vigente.

Artículo 12 Descanso semanal.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, a partir de 1 de enero 2025, disfrutarán de dos días de descanso a la semana, los cuales se computarán de conformidad a la legislación vigente.

Las empresas priorizarán la posibilidad de que los citados días sean consecutivos, realizando un reparto equitativo de los descansos en fin de semana.

Cuando por circunstancias extraordinarias un trabajador no pueda disfrutar del descanso semanal, recibirá el salario correspondiente a dicho descanso, incrementado con un 140%.

Dicho incremento, se aplicará sobre la totalidad de las retribuciones percibidas en el citado día de descanso.

Artículo 13 Toma y deje de servicio.

Se computará el tiempo real en el seno de cada empresa mediante acuerdo entre las partes (empresarios y delegados de personal o comité de empresa).

Artículo 14 Licencias retribuidas.



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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador. Cuando el trabajador lo solicite y si las necesidades del servicio lo permiten, podrá acumular sus vacaciones reglamentarias a esta licencia.

b) Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, parejas de hecho, hijos y padres.

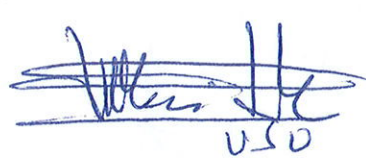
c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.



Cuando con tal motivo en el caso b) y c) el trabajador necesite hacer un desplazamiento de al menos 200 kilómetros, al efecto, el plazo será de dos días más.



U.G.T



U.S.O



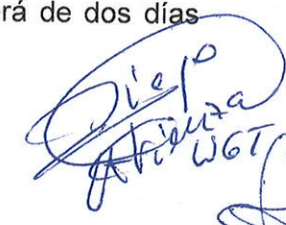
U.S.O



U.O



U.G.T



U.G.T



3

d) Las empresas, vendrán obligadas a hacer coincidir el día de descanso semanal del trabajador, con el día que necesiten para revisar su carné de conducir, por el cual es contratado, siempre que el servicio que estén haciendo los conductores afectados, no les deje tiempo libre para hacerlo.

e) Durante un día, por traslado de domicilio habitual.

f) Los días de disfrute por asuntos propios retribuidos al año son tres. Para su disfrute se deberán solicitar con 15 días de antelación y la fecha de su disfrute estará subordinada en su concesión a las necesidades del servicio.

En cualquiera de los casos establecidos en los apartados b), c), d) y e) si la empresa no tuviera fijado el descanso semanal o bisemanal con una antelación de 24 horas a la fecha en que el trabajador fuese a disfrutar la licencia, no podrá hacer coincidir los días con derecho a remuneración, con el de descanso.

Artículo 15 Permiso no retribuido.

El personal al que afecte el presente Convenio que lleve un mínimo de un año en la empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente a la solicitud. 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 éste artículo.

Artículo 16 Vacaciones.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales de duración.

A efectos de retribución de las vacaciones se computará el salario base, antigüedad y en su caso, la media de los 11 meses anteriores de los pluses de conductor perceptor, nocturnidad y penosidad (a quien correspondan).

Las empresas que a efectos de vacaciones computen además de los conceptos retribuidos señalados en este artículo, alguna otra cantidad, seguirán abonándola.

Solo tienen derecho a percibir el promedio de cada uno de los citados pluses en la retribución de vacaciones, cuando el plus en cuestión se hubiese percibido en 6 o mas mensualidades de entre las 11 anteriores al disfrute.

Artículo 17 Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Los delegados de personal o comité de

empresa serán consultados por el empresario, y emitirán informe con carácter previo a la elaboración del Calendario Laboral.

En el calendario anual de festivos se publicaran los descansos y trabajos a definir de cada persona trabajadora.

En aquellas empresas que ya tuvieran acordado el calendario laboral para el año 2024 y siguientes, se les respetará en los mismos términos que tengan acordado (descansos, festivos de descanso o trabajo y turnos de trabajo).

Artículo 18 Cuadros horarios.

Los cuadros de los servicios y descansos se pondrán en conocimiento del personal a través de los tabloneros de anuncios, con al menos 8 días de antelación.

En aquellas empresas o centros de trabajo que dispongan de servicios urbanos y de cercanías se establecerá un sistema de rotación para que los conductores no permanezcan más de 3 meses al año en las líneas urbanas, salvo que expresamente lo soliciten.

Capítulo III

Condiciones de trabajo.

Artículo 19 Seguridad y Salud Laboral.

Se estará a la legislación vigente en la materia. Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas garantizarán a los trabajadores un servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y atendiendo a las especiales circunstancias que concurren en el sector.

Las empresas podrán organizar el reconocimiento médico fuera de la jornada laboral, sin perjuicio de que el tiempo que el trabajador dedique al reconocimiento médico fuera de su jornada laboral, incluido el de los posibles desplazamientos, será considerado como tiempo de trabajo.

Este reconocimiento sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Artículo 20 Parejas de Hecho.

Se estará a la legislación vigente en la materia.

Artículo 21 Protección a la maternidad.

Se estará a la legislación vigente en la materia.

Artículo 22 Planes de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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 la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. La elaboración e implantación de los mencionados planes de Igualdad será de carácter obligatorio para empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

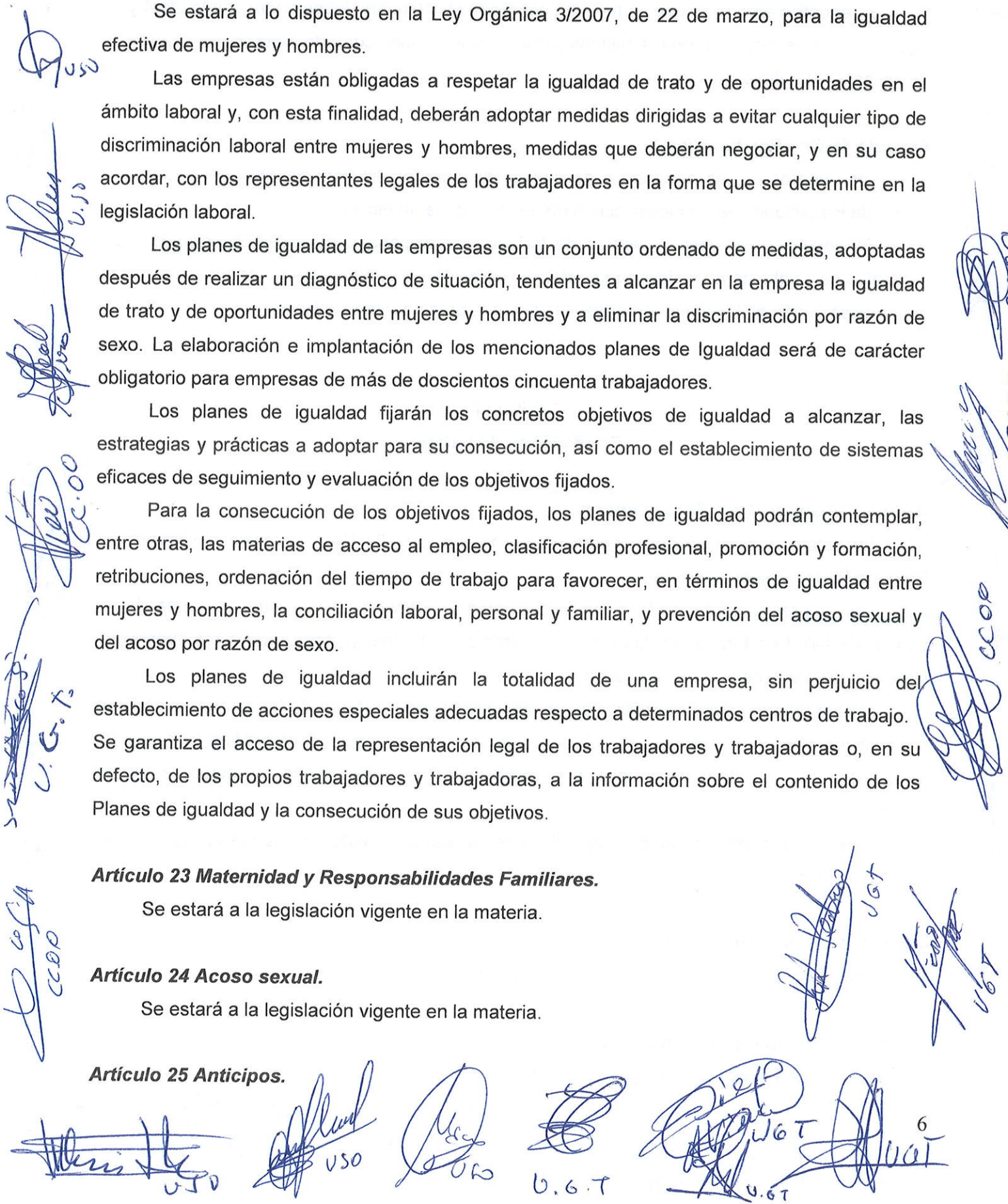
Artículo 23 Maternidad y Responsabilidades Familiares.

Se estará a la legislación vigente en la materia.

Artículo 24 Acoso sexual.

Se estará a la legislación vigente en la materia.

Artículo 25 Anticipos.



Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including at the top, left margin, right margin, and bottom. Some initials include 'V.S.O.', 'U.G.T.', 'V.G.T.', and 'V.G.T.'.

Se estará a la legislación vigente en la materia.

Artículo 26 Responsabilidad por accidente con vehículo de la empresa.

En caso de accidente de tráfico en el que esté involucrado un vehículo de la empresa, esta será responsable subsidiaria de las indemnizaciones a terceros que el seguro no cubra.

Artículo 27 Retirada del permiso de conducir.

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

No será de aplicación este artículo a las empresas que ocupen a menos de 18 trabajadores, quedando en este supuesto al criterio del empresario las medidas a adoptar.

Tampoco será de aplicación este artículo en los supuestos en que el accidente se produzca por embriaguez.

En los accidentes de gravedad los empresarios y los delegados de personal o comité de empresa, de común acuerdo, dictaminarán sobre la procedencia de la aplicación de lo dispuesto en este artículo.

Artículo 28. Acoplamiento ha puesto de trabajo en caso de invalidez permanente.

Si como consecuencia de accidente o enfermedad, cualquier trabajador de la empresa quedara afectado por una incapacidad permanente total para su profesión habitual, la empresa con los delegados de personal o comité de empresa, negociarán la posibilidad de acoplar al trabajador en un puesto de trabajo disponible si lo hubiere, y siempre que pueda desempeñarlo con eficacia normal, percibiendo en este caso el trabajador la retribución correspondiente al mismo.

Artículo 29. Enfermedad o accidente.

En los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, las empresas abonarán a sus trabajadores el 100 % de su salario base más antigüedad en el supuesto de enfermedad común, y del total cotizado en el supuesto de accidente de trabajo.

Ambos complementos serán a partir del día 30 en adelante, en el caso de enfermedad común y desde el primer día en el de accidente de trabajo. Las empresas y los delegados de personal o miembros del comité de empresa negociarán los periodos de enfermedad leves y de difícil control.

En los casos de I. T. (Incapacidad Temporal) y sólo en los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, las empresas abonarán a los trabajadores afectados, un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% de la media de su base reguladora de los tres últimos meses. Este complemento abarcará desde el cuarto día a partir de la baja, durante la aludida hospitalización y los 20 días siguientes a la finalización de la hospitalización, siempre que continúe la situación de I.T.

En caso de fractura de algún miembro del cuerpo y que no requiera hospitalización, las empresas abonarán a los trabajadores afectados el 100% de la media de su base reguladora de los tres últimos meses, desde el cuarto día de la baja hasta 15 días después de la desaparición de la escayola.

Los trabajadores deberán presentar, antes de que finalice el mes de su liquidación de salario, los certificados médicos correspondientes, en el que se acrediten su hospitalización, permanencia y finalización, para que en este caso, las empresas abonen el citado complemento salarial.

Este derecho podrá ser suspendido cuando a juicio de la empresa junto con los delegados de personal o comité de empresa existan causas justas para ello.

Artículo 30 Pase de libre circulación.

El personal de las empresas tendrá derecho a viajar libremente en todas las líneas. Los familiares de primer grado, que estén bajo la dependencia económica del trabajador, tendrán derecho a viajar en los términos que acuerden las empresas y los representantes de los trabajadores.

«Los trabajadores/as jubilados/as y su cónyuge tendrán derecho a viajar libremente en todas las líneas de la empresa en la que han prestado servicios en el momento de producirse su jubilación».

Artículo 31 Uniformes.

Al personal sometido al ámbito de este convenio se le facilitará los siguientes uniformes:

Al personal de movimiento, cada dos años se les entregarán las siguientes prendas:

- En Verano, dos camisas de manga corta y dos pantalones.
- En Invierno, dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos jerséis, una corbata, así como una prenda de abrigo cada cuatro años.

En lo supuestos de embarazo de trabajadoras se les entregará un uniforme de verano, o de invierno, o ambos, siempre y cuando su estado de gestación así lo requiera, este uniforme será adaptable a las distintas etapas del embarazo.

A estos efectos el uniforme de verano constará de dos pantalones de verano y dos camisas de manga corta, el de invierno constará de dos pantalones, dos camisas de manga larga y dos jerséis.

Al personal de taller se les proporcionará a lo largo del año dos monos o buzos; a los lavacoches y engrasadores dos monos. La empresa tendrá a disposición de estos trabajadores botas especiales o prendas de agua para cuando sean necesarias.

A los inspectores se les facilitará las prendas adecuadas para protegerse del frío y de la lluvia cada dos años.

De la calidad de todo el vestuario se informará a los delegados de personal y miembros del comité de empresa.

Será obligatorio en el trabajo el uso del uniforme.

Artículo 32 Jubilación.

Se estará a lo que establece la legislación vigente en la materia.

Artículo 33 Póliza de seguros.

Las empresas suscribirán una póliza de seguros que cubra las contingencias de Muerte, Gran Invalidez, Invalidez Permanente Absoluta e Invalidez Total Permanente derivadas de «Accidente». Entendiendo por, «Accidente» lo establecido en el art .100 de la Ley 50/80 de 8 de octubre de Contrato de Seguro, y durante las 24 horas del día. por una cantidad de 12.440,95 € 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 seguro 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 caso de que la empresa no suscriba la Póliza de Seguros, será responsable directa del pago de la indemnización.

Las empresas estarán obligadas a exhibir a los delegados de personal o miembros del comité de empresa la Póliza suscrita, comprometiéndose a colaborar con toda diligencia para conseguir que la indemnización sea satisfecha a los beneficiarios lo más rápidamente posible.

En caso de «Accidente», quedan excluidas de la presente Póliza los hechos o lesiones expresados en las Condiciones Generales de la Póliza suscrita por la empresa, dando traslado de la misma, para su conocimiento e información, a los trabajadores.

Capítulo IV
Condiciones económicas.

Artículo 34 Promoción económica.

Quando un trabajador con 64 o 65 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 procedente, baja voluntaria, muerte, baja por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, amortización de puesto de trabajo, 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, a 23 días de vacaciones, calculadas sobre el salario base fijado en las tablas salariales más el complemento personal de antigüedad consolidada que le pudiera corresponder conforme a lo establecido en la tabla de antigüedades del presente Convenio colectivo.

Artículo 35 Retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 36 Salario base.

Se establece como salario base del Convenio, el que figura para cada categoría en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

Artículo 37 Incremento salarial.

El incremento salarial durante la vigencia del convenio se aplicará conforme a lo pactado en esta negociación, que se corresponde a lo siguiente:

Año 2024: Subida salarial a todas las categorías, desde el 1 de enero 2024, del IPC real Nacional del año 2023, esto es 3,10%.

Año 2025: subida salarial a todas las categorías, desde el 1 de enero 2025, del IPC real Nacional del año 2024.

Una vez transcurridos los dos años de vigencia del presente Convenio se revisará el incremento salarial con la suma de los IPC reales nacionales de 2024 y 2025, de tal forma que si resultase en su conjunto más alto que los aplicados se actualizarán en las tablas salariales con efectos del 31 de diciembre de 2025, sin efectos retroactivos.

Artículo 38 Antigüedad.

Los aumentos por años de antigüedad serán los establecidos en la tabla de antigüedades que figura como anexo a este Convenio y que son: con 1 bienio; 2 años el 5%, con 2 bienios; 4 años el 10%, con 2 bienios y 1 quinquenio; 9 años el 20%, con 2 bienios y 2 quinquenios; 14 años el 30%, con 2 bienios y 3 quinquenios; 19 años el 40%, con 2 bienios y 4 quinquenios; 24 años el 50% y con 2 bienios y 5 quinquenios; 29 años el 60%.

Artículo 39 Pagas extraordinarias.

En el presente Convenio se establecen dos pagas extraordinarias de Navidad y verano, equivalente cada una de ellas a 30 días de salario base más antigüedad, que se abonarán antes de los días 15 de los meses de diciembre y Julio respectivamente. En caso de ingreso o cese del personal durante el año, se pagarán en proporción, al tiempo trabajado.

Artículo 40 Paga de marzo.

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a sus trabajadores 30 días de salario base más antigüedad, conforme a las tablas del año anterior y se harán efectivos en la primera quincena de marzo. En caso de ingreso o cese del personal durante el año, se pagarán en proporción, al tiempo trabajado.

Artículo 41 Horas extraordinarias.

Con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Se considerarán horas de fuerza mayor las exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Se considerarán horas extraordinarias las que tengan su causa en ausencia prevista, períodos punta, cambios de turno y otras causas derivadas de la naturaleza de la actividad. Como por ejemplo el exceso de turno que no pueda completarse con otro turno. Las horas extraordinarias realizadas, salvo que el trabajador solicite expresamente que le sean compensadas mediante descansos.

Artículo 42 Excedencias.

Podrán solicitar excedencias voluntarias los trabajadores con antigüedad de al menos un año en la empresa.

Son condiciones indispensables para la concesión, las siguientes:

a) solicitud escrita con la expresión de los motivos.

b) Compromiso formal que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la he concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia.

Excedencia Forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público de carácter estatal, de nacionalidad, regional, provincial o municipal, por medio de elecciones legislativas.

b) Cuando para éstos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros u Órganos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

c) Quienes ostenten cargos electivos sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal.

Los trabajadores que deseen ejercitar el derecho de excedencia y reingreso amparados en este apartado deberán efectuar los mismos trámites señalados para la excedencia voluntaria. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo señalado en la legislación vigente.

Artículo 43 Plus de conductor-perceptor.

El conductor-perceptor, cuando desempeñe simultáneamente las funciones de conductor y cobrador percibirá, además de la retribución correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo que consistirá en el 20% de su salario base por cada día en que realice ambas funciones.

Artículo 44 Pluses especiales.

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera.

La cuantía de cada uno de ellos será el 20% del salario base pactado en cada momento.

Artículo 45 Plus de productividad.

Se establece un plus de un 0.25% del salario base anual que se cobrará en función del cumplimiento del siguiente objetivo:

- 1.- Si los días de baja por enfermedad de la totalidad de la plantilla son un 5% inferior a los del año anterior.

Artículo 46 Modalidad de contrato.

En atención al carácter estacional de determinadas modalidades de transporte de viajeros por carretera de la Región de Murcia, las partes acuerdan la duración de los contratos regulados en el artículo 15 del Real decreto Legislativo 2/2015 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo tener estos contratos una duración máxima de 12 meses.

Para el control de estos contratos, en aquellas empresas en las que no exista Delegado de Personal, y no puede por tanto cumplimentarse el requisito señalado en el artículo 8.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, las empresas tendrán la obligación de remitir una «Copia Básica de todos los contratos que realicen de este tipo a la Comisión Paritaria del Convenio, para su conocimiento y efectos, fijando como domicilio de la misma los locales de FROET, Centro Integrado de Transportes de Murcia, Edificio FROET s/n, CP 30.169, Murcia.

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

Artículo 47 Servicio regular y discrecional.

En las empresas afectadas por el presente Convenio que realicen cualquier tipo de servicio regular de más de 20 Km. y discrecional, el importe del pago de las dietas estará a lo establecido al efecto en el Convenio Colectivo de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia que se encuentre en vigor.

Artículo 48 Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros, constando de ocho vocales de entre los componentes de la Comisión Negociadora, designándose cuatro por los empresarios y cuatro por las centrales sindicales. La Comisión se reunirá en el plazo de 72 horas desde que alguna de las dos partes lo solicite. Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria el de las respectivas centrales sindicales y asociación empresarial firmantes del Convenio, con la indicación del orden del día. Será competencia de esta Comisión:

- Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación o interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- Evaluar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o el Juzgado de lo Social.
- Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.
- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

Artículo 49 Adhesión al ASECMUR.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, asumen el contenido integro 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.

Artículo 50 Derechos sindicales.

En cuanto a derechos sindicales, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, exceptuando las siguientes premisas:

De 6 a 30 trabajadores: 20 horas.

De 31 a 50 trabajadores: 25 horas.

De 51 a 500 trabajadores: 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

De 751 en adelante: 40 horas.

Los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales de un mismo sindicato y de una misma empresa podrán crear una bolsa de horas sindicales mensuales para acumularla en uno o varios representantes sindicales, sin perjuicio de que estén de baja laboral o vacaciones.

El Comité intercentros, tendrá además de las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- Coordinación de la acción sindical y reivindicativa de los distintos centros de trabajo.
- Ser interlocutores y representantes de las cuestiones genéricas que afecten al conjunto o parte de los centros de trabajo.
- Cualquier otro asunto que por su dimensión rebase lo específico del centro de trabajo.

La empresa facilitará los medios adecuados para el correcto desempeño de las tareas y funciones propias del Comité Intercentros.

Artículo 51 Cláusula de descuelgue.

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

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

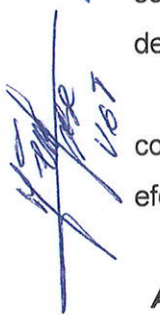
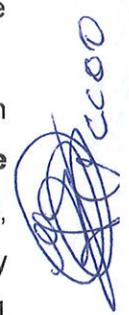


Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria.

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



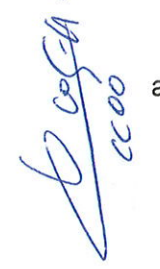
Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, cualquiera de las partes podrá recurrir a la **Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia** para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo 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.

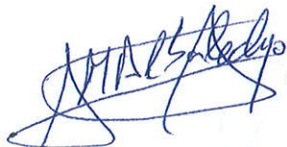
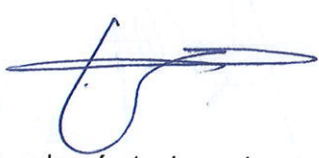


El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

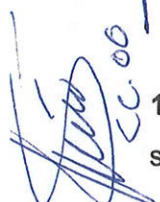
Artículo 52 Subrogación de personal.

Al objeto de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores adscritos a las empresas incluidas en este Convenio Colectivo, esto es:

- 
- 
- a) empresas concesionarias de servicio urbano o interurbano permanente de uso general (CONCESIONES DE LÍNEAS REGULARES).

   
b) empresas que además tuvieran incorporada dentro de su explotación, transporte de uso especial (SERVICIO DISCRECIONAL, ESCOLAR, TRABAJADORES, ETC.).

c) empresas de servicios cuya actividad y explotación está vinculada con las empresas concesionarias.

 uso
 uso
 CC.OO
d) y aquellas entidades de derecho público que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente en cualquier contrata; esto es, todos los trabajadores que directa o indirectamente estén vinculados con las empresas adjudicatarias de las concesiones en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad de contratación que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate; los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata o concesión que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

1.- Se producirá la mencionada subrogación, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro de trabajo, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, incluidos los de relaciones laborales especiales y de régimen específico.

b) Trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata se encuentren en situación de incapacidad temporal, excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o cualquier situación análoga.

c) Trabajadores con contratos de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores ya mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Trabajadores que sustituyan a otro que se jubile de forma total o parcial.

2.- Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente por la empresa saliente antes de producirse la subrogación mediante la entrega a la empresa entrante de la documentación necesaria, acreditando fehacientemente la situación de los trabajadores.

3.- Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

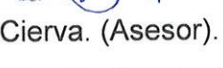
a) los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones

pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de finalización de la contrata de la empresa saliente.

b) los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descansos correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

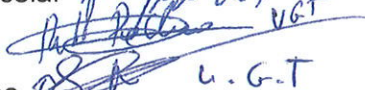
En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en esta materia en el artículo 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

POR LA PARTE EMPRESARIAL FROET:

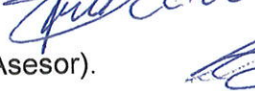
D. José Miguel Albaladejo Hernández. 
D. José María Iniesta Alcaraz. 
D. José María Lozano Carrasco. 
D. Severiano Arias González. 
D. Andrés Brugarolas Ruiz de Arteaga. 
D. Antonio Torres Borrego. 
D. Pablo Martínez-Abarca de la Cierva. (Asesor).

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

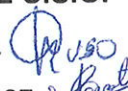
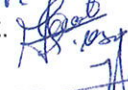
CENTRAL SINDICAL U.G.T.

D^a María Jesús Pose Cancela. 
D. Rubén Pedrero Panes. 
D. Francisco Pastor Solano. 
D. Jaime Blanco García. 
D. Diego Atienza Riquelme. 
D. José Antonio Franco López. 
D. José Guillen Fernández. (Asesor) 

CENTRAL SINDICAL CC.OO.

D. Julio Buendía Cobacho. 
D. Francisco García Hellín. 
D. Manuel Rodríguez Rodríguez. 
D. Moisés Solís Ramos. 
D. Juan Luis Moreno Martínez. (Asesor). 

CENTRAL SINDICAL U.S.O.

D. Miguel Cano Velázquez. 
D. Manuel Espinosa Martínez. 
D. José Luis Manzano Capel. 
D. Francisco Marco Palao. 

D. Francisco Tomás Muñoz Frutos.

D. Juan Manuel Puche Martínez. (Asesor).



ISO

TABLA SALARIAL AÑO 2024		ANTIGÜEDAD.							
TABLA DE CATEGORIAS		2024 Subida del 3,1% sobre la tablas de 2023		1 BIENIO	2 BIENIO	2 BIENIO	2 BIENIO	2 BIENIO	2 BIENIO
TABLA DE ANTIGÜEDAD		SALARIO BASE		2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS
PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		MES	AÑO	5%	10%	20%	30%	40%	50%
GRUPO A									
Jefe de Servicios		1.978,04 €	29.611,07 €	98,90 €	197,80 €	395,61 €	593,41 €	791,21 €	989,02 €
Inspector Principal		1.870,77 €	28.005,30 €	93,54 €	187,08 €	374,15 €	561,23 €	748,31 €	935,39 €
GRUPO B									
Ingenieros y Licenciados		1.895,68 €	28.378,24 €	94,78 €	189,57 €	379,14 €	568,70 €	758,27 €	947,84 €
Ingenieros Técnicos y Aux.Titulados		1.710,73 €	25.609,47 €	85,54 €	171,07 €	342,15 €	513,22 €	684,29 €	855,36 €
A.T.S.		1.632,89 €	24.444,18 €	81,64 €	163,29 €	326,58 €	489,87 €	653,15 €	816,44 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO									
Jefe de Sección		1.744,37 €	26.113,07 €	87,22 €	174,44 €	348,87 €	523,31 €	697,75 €	872,18 €
Jefe de Negociado		1.705,75 €	25.534,92 €	85,29 €	170,57 €	341,15 €	511,72 €	682,30 €	852,87 €
Oficial de Primera		1.632,89 €	24.444,18 €	81,64 €	163,29 €	326,58 €	489,87 €	653,15 €	816,44 €
Oficial de Segunda		1.623,39 €	24.302,09 €	81,17 €	162,34 €	324,68 €	487,02 €	649,36 €	811,70 €
Auxiliar Administrativo		1.620,25 €	24.255,10 €	81,01 €	162,03 €	324,05 €	486,08 €	648,10 €	810,13 €
PERSONAL DE MOVIMIENTO									
GRUPO A. Estaciones o Administrador									
Personal de Estaciones									
Clase Primera									
Jefe de Estación Primera		1.796,12 €	26.887,81 €	89,81 €	179,61 €	359,22 €	538,84 €	718,45 €	898,06 €
Jefe de Estación Segunda		1.693,39 €	25.349,92 €	84,67 €	169,34 €	338,68 €	508,02 €	677,36 €	846,69 €
Clase Segunda									
Jefe de Administración de Primera		1.796,12 €	26.887,81 €	89,81 €	179,61 €	359,22 €	538,84 €	718,45 €	898,06 €
Jefe de Administración de Segunda		1.693,39 €	25.349,92 €	84,67 €	169,34 €	338,68 €	508,02 €	677,36 €	846,69 €
Clase Tercera									
Jefe de Administración en ruta		1.623,39 €	24.302,09 €	81,17 €	162,34 €	324,68 €	487,02 €	649,36 €	811,70 €
Taquilleros y Taquilleras		1.620,25 €	24.255,10 €	81,01 €	162,03 €	324,05 €	486,08 €	648,10 €	810,13 €
Factor		1.620,25 €	24.255,10 €	81,01 €	162,03 €	324,05 €	486,08 €	648,10 €	810,13 €
Encargado de consigna		1.620,25 €	24.255,10 €	81,01 €	162,03 €	324,05 €	486,08 €	648,10 €	810,13 €
Repartidor de mercancías		1.627,57 €	24.364,57 €	81,38 €	162,76 €	325,51 €	488,27 €	651,03 €	813,78 €
Mozo		1.627,57 €	24.364,57 €	81,38 €	162,76 €	325,51 €	488,27 €	651,03 €	813,78 €
GRUPO B. Transportes de viajeros en autobuses, microbús y regulares de mercancías									
Jefe de Trafico de Primera		1.693,41 €	25.350,24 €	84,67 €	169,34 €	338,68 €	508,02 €	677,36 €	846,71 €
Jefe de Trafico de Segunda		1.654,62 €	24.769,47 €	82,73 €	165,46 €	330,92 €	496,38 €	661,85 €	827,31 €
Jefe de Trafico de Tercera		1.632,89 €	24.444,18 €	81,64 €	163,29 €	326,58 €	489,87 €	653,15 €	816,44 €
Inspector		1.649,29 €	24.689,70 €	82,46 €	164,93 €	329,86 €	494,79 €	659,71 €	824,64 €
Conductor		1.626,19 €	24.344,01 €	81,31 €	162,62 €	325,24 €	487,86 €	650,48 €	813,10 €
Conductor Perceptor		1.631,73 €	24.426,89 €	81,59 €	163,17 €	326,35 €	489,52 €	652,69 €	815,86 €
Cobrador		1.624,33 €	24.316,12 €	81,22 €	162,43 €	324,87 €	487,30 €	649,73 €	812,17 €
PERSONAL DE TALLERES									
Jefe de Taller		1.851,79 €	27.721,12 €	92,59 €	185,18 €	370,36 €	555,54 €	740,71 €	925,89 €
Encargado o Contramaestre		1.736,18 €	25.990,56 €	86,81 €	173,62 €	347,24 €	520,86 €	694,47 €	868,09 €
Encargado General		1.718,86 €	25.731,17 €	85,94 €	171,89 €	343,77 €	515,66 €	687,54 €	859,43 €
Encargado de Almacén		1.690,51 €	25.306,85 €	84,53 €	169,05 €	338,10 €	507,15 €	676,20 €	845,26 €
Almacenista		1.688,98 €	25.283,85 €	84,45 €	168,90 €	337,80 €	506,69 €	675,59 €	844,49 €
Jefe de Equipo		1.706,99 €	25.553,51 €	85,35 €	170,70 €	341,40 €	512,10 €	682,80 €	853,49 €
Oficial de Primera		1.700,98 €	25.463,62 €	85,05 €	170,10 €	340,20 €	510,30 €	680,39 €	850,49 €
Oficial de Segunda		1.690,81 €	25.311,25 €	84,54 €	169,08 €	338,16 €	507,24 €	676,32 €	845,40 €
Oficial de Tercera		1.688,98 €	25.283,85 €	84,45 €	168,90 €	337,80 €	506,69 €	675,59 €	844,49 €
Operario de Mantenimiento		1.688,98 €	25.283,85 €	84,45 €	168,90 €	337,80 €	506,69 €	675,59 €	844,49 €
PERSONAL SUBALTERNO									
Cobrador		1.617,75 €	24.217,58 €	80,89 €	161,77 €	323,55 €	485,32 €	647,10 €	808,87 €
Telefonista		1.617,75 €	24.217,58 €	80,89 €	161,77 €	323,55 €	485,32 €	647,10 €	808,87 €
Cartero		1.617,75 €	24.217,58 €	80,89 €	161,77 €	323,55 €	485,32 €	647,10 €	808,87 €
Vigilante		1.617,75 €	24.217,58 €	80,89 €	161,77 €	323,55 €	485,32 €	647,10 €	808,87 €
Limpiadora		1.617,75 €	22.648,47 €	80,89 €	161,77 €	323,55 €	485,32 €	647,10 €	808,87 €
APRENDICES DE TALLER									
De 16 a 18 años		1.577,23 €	23.611,04 €	78,86 €	157,72 €	315,45 €	473,17 €	630,89 €	788,62 €

Observaciones: Para el calculo del salario base diario, se multiplica la base mensual por 15 y se divide por 455 dias (365 dias año + 90 dias de 3 pagas extras).

Como ejemplo: Categoría de Conductor-Perceptor, Salario Base $1.631,73 \text{ €} \times 15 / 455 \text{ dias} = 53,79 \text{ € por dia}$

Para el calculo anual hay que tener en cuenta que la paga extraordinaria de beneficios se abona con el salario del año anterior.

 FROST.