

Número 5968

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación laboral - Convenios Colectivos

Expediente 26/91

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Sercatel, S.L., de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 16-4-91, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A :**Primero:**

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo:

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 13 de mayo de 1991.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G. 499)

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA
SERCATEL, S.L. Y LOS TRABAJADORES
DE LA MISMA, DEL SECTOR DE MANTENIMIENTO
Y CONSERVACIÓN DE CABINAS TELEFÓNICAS
DE LA REGIÓN DE MURCIA

Artículo 1.— Vigencia.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día uno de enero de mil novecientos noventa y uno. La duración del presente Convenio será de dos años, del 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1992.

Artículo 2.— Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes que ostenten representatividad legal para ello con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento. En caso contrario se considerará prorrogado tácitamente por períodos de un año, incrementándose los conceptos económicos según se incremente el I.P.C. al consumo en su media nacional.

Artículo 3.— Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo en el cómputo semanal.

El horario mínimo diario será de 5 horas, 40 minutos y el máximo computable a efectos de las 40 horas semanales será de 7 horas, 40 minutos.

Se establece un descanso de 20 minutos diarios dentro del cómputo de la jornada, considerándose dicho descanso como efectivamente trabajado para toda la plantilla.

Artículo 4.— Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, cuya fecha de disfrute se determinará de acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en función de las necesidades del servicio.

Artículo 5.— Licencias retribuidas.

Las licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

- 1.— Por razón de matrimonio: 17 días naturales.
- 2.— Por alumbramiento del cónyuge: 3 días naturales si tiene lugar en la provincia. 5 días naturales si es fuera de la provincia.
- 3.— Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 3 días naturales si tiene lugar en la provincia. 5 días naturales si es fuera de la misma.
- 4.— Por fallecimiento o enfermedad grave de suegros o hermanos: 2 días naturales si tiene lugar en la provincia. 4 días naturales si es fuera de la misma.
- 5.— Por matrimonio de hijos, padres o hermanos: 1 día natural si tiene lugar en la provincia. 3 días naturales si es fuera de la misma.
- 6.— Por traslado de domicilio: 1 día natural.
- 7.— Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Artículo 6.— Fiesta patronal.

Los trabajadores disfrutarán de un día libre retribuido por la festividad de San Martín de Porres, 3 de noviembre. En caso de no poder disfrutarse como descanso dicho día o coincidiera con domingo o festivo, será posible disfrutarlo otro día, de acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 7.— Contratación.

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos y sus características, siendo facultad exclusiva de la empresa la selección del personal a ingresar.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los hijos de empleados.

Artículo 8.— Escalafón y cambio del puesto de trabajo.**A) Escalafón de personal.**

El escalafón de personal es el que a continuación se indica, y será la vía normal de acceso de unas a otras categorías:

Especialistas y no cualificados:

Conductor - Limpiador.

Conductor - Recaudador.

Conductor - Cerrajero.

Administración:

Auxiliar Administrativo.

Oficial 2.ª Administrativo.

B) Cuando se produzca una vacante o un nuevo puesto de trabajo, se cubrirá por el trabajador más antiguo en la categoría inmediata inferior, siempre que reúna las normales condiciones de aptitud para el desempeño de su trabajo.

La aceptación por parte del trabajador es voluntaria, la no aceptación del puesto de trabajo en el momento de serle ofrecido, determina la pérdida del turno, no pudiendo reclamarlo hasta transcurridos dos años, excepto casos excepcionales.

Los cargos de confianza son de libre designación por parte de la empresa, la cual, sin embargo, informará al Comité o Delegado de Personal antes de proveerlos.

C) Cuando un trabajador tenga que realizar un trabajo de categoría superior, con carácter eventual, la empresa estará obligada a enseñar al trabajador durante un plazo establecido, de acuerdo con el Comité o Delegado de Personal, sin pérdida de su retribución.

Si por necesidades del servicio y con carácter transitorio hubiera que ser desempeñado un trabajo de categoría inferior, se le respetará el salario de su categoría de procedencia.

Artículo 9.— Reserva del puesto de trabajo.

En caso de que el trabajador fuera detenido, se le reservará su puesto de trabajo a resultas de lo que determine la autoridad judicial, siempre que no sea por causas relacionadas directa o indirectamente con el trabajo. Podrá reincorporarse si la causa fuese sobreseída o declarado inocente.

Artículo 10.— Seguro de vida.

La empresa tiene suscrita una póliza de seguro con la Compañía Adriática, S.A., de Seguros y Reaseguros (Allianz) con la siguiente identificación: Póliza de Accidentes Colectiva número 010-914.733.

Los asegurados cubiertos son los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa Sercatel, S.L., en la actividad de Mantenimiento y Conservación de Cabinas Telefónicas en la Región de Murcia y las contingencias cubiertas son las que se especifican en la póliza, cuya copia obra en poder de los trabajadores y del Delegado de Personal.

Artículo 11.— Incapacidad Laboral Transitoria.

La empresa, en caso de accidente laboral abonará al trabajador su salario al 100% desde el primer día, incluido el plus de transporte.

En caso de enfermedad y a partir del cuarto día hasta la fecha del alta o hasta declarar su situación de incapacidad, la empresa completará lo percibido por la Seguridad Social hasta el 100% de su salario incluido el plus de transporte.

Artículo 12.— Revisión médica.

La Dirección de la empresa gestionará ante las mutuas de accidentes de trabajo u organismo de la administración competente la realización de un reconocimiento médico al año, de cuyo resultado se entregará una copia a cada trabajador.

La Dirección de la empresa condicionará la realización del reconocimiento a las necesidades del servicio.

Artículo 13.— Ropa de trabajo.

A lo largo de 1991 y 1992, se entregará a los recaudadores, limpiadores, almaceneros y cerrajeros, el material uniforme que se detalla:

1991 - Verano: 1 pantalón.
2 camisas manga corta.
Calzado.

Invierno: 1 pantalón.
1 camisa manga larga.
Calzado.

1992 - Verano: 2 pantalones.
1 camisa manga corta.
1 cazadora.

Invierno: 1 pantalón.
1 camisa manga larga.
1 cazadora.

Las fechas de entrega serán:

Verano: 15 de mayo.

Invierno: 15 de noviembre.

Artículo 14.— Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria:

Excedencia forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su duración; se le concederá por designación o elección para un cargo público o sindical de carácter provincial o estatal que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reintegro deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese en dicho cargo.

Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrán solicitarla todos los trabajadores siempre que reúnan y cumplan los siguientes requisitos:

A) Tener acreditado un año de antigüedad en la empresa y el período solicitado no sea inferior a seis meses ni superior a un año.

B) Solicitarla por escrito y con un mes de antelación.

El reingreso será obligatorio para la empresa, la solicitud del mismo se comunicará por escrito y con preaviso de dos meses antes del vencimiento de la excedencia, y las condiciones del reingreso serán iguales a las que el trabajador tenía en el momento del inicio del disfrute de la excedencia.

El período de la excedencia voluntaria no se computará como antigüedad, ni podrá anticiparse el reingreso al puesto de trabajo.

Artículo 15.— *Retirada del permiso de conducir.*

En la circunstancia de producirse la retirada a un conductor del permiso de conducir, en primer lugar disfrutará sus vacaciones correspondientes; finalizadas éstas y de continuar en la misma situación será destinado, si ello fuera posible, a otra sección que no requiera conducción de vehículos, volviendo a su puesto de trabajo de origen cuando finalice dicha situación, percibiendo el salario correspondiente a la categoría que pase a ocupar durante el período de privación del permiso de conducir.

Quedan excluidos los casos de embriaguez, cuando la privación sea superior a tres meses.

Si la privación del permiso de conducir por causa de embriaguez fuera inferior a tres meses, se suspenderán las relaciones laborales con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 16.— *Derechos sindicales.*

A) Los Delegados de Personal dispondrán de una reserva de 24 horas mensuales laborales para faltar al trabajo, siempre y cuando acredite que su uso es para temas que afecten al personal y se notifiquen con la debida antelación; la necesidad será acreditada con posterioridad a su uso.

Si un mes se sobrepasaran las 24 horas sindicales por necesidades laborales, se podrán tomar por anticipado de las 24 horas correspondientes al siguiente mes.

B) Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo a sus compañeros, sobre cuestiones laborales y sindicales siempre que no se perturbe el proceso productivo. Asimismo, podrán fijarse en un tablón de anuncios habilitado por la empresa, comunicaciones de carácter laboral y sindical.

C) El derecho de los representantes de los trabajadores a informar en los expedientes de crisis o de modificación en las condiciones de trabajo que la empresa presente ante la Autoridad laboral.

D) Requerir a la empresa para que exponga en su tablón de anuncios del centro de trabajo un ejemplar del Convenio Colectivo, Ordenanza laboral, y los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.

E) Exigir de la empresa el cumplimiento de lo establecido en el Decreto 2.380/73 de 17 de agosto y O.M. de desarrollo del mismo de 22-11-1973.

F) Entender de cuantas reclamaciones formulen los trabajadores a la empresa, por incumplimientos de la legislación laboral o de los deberes que a las empresas o trabajadores correspondan en el orden social y obligacional.

Artículo 17.— *Seguridad e higiene en el trabajo.*

Se atenderá a lo que las leyes vigentes en cada momento dispongan.

Artículo 18.— *Adscripción de personal.*

1.— Al término de la concesión de una contrata de mantenimiento y conservación de cabinas telefónicas, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a ser adscritos a la nueva titular de la contrata, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

A) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro, con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, incluyéndose en tales contratos los de aquellos trabajadores que sean fijos en la empresa saliente.

B) Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación, con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y reúna la antigüedad mínima establecida en el apartado A).

C) Trabajadores que con contrato de interinidad, sustituyan a algunos de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

D) Trabajadores de nuevo ingreso, que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación de la contrata dentro de los cuatro meses.

E) El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo, dentro de los cuatro meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2.— Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehaciente y documentalmente por la empresa saliente y entrante en el plazo de 10 días hábiles, mediante los documentos que se detallan en el artículo siguiente.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente y a los representantes de los trabajadores ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito, la empresa entrante automáticamente y sin más formalidades, se subrogará con todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

3.— No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

4.— Si la subrogación de una nueva titularidad de la contrata implicase que un trabajador realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándosele por la empresa saliente la liquidación por partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

5.— La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes, a la que se vincula la empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a dos meses, dicho personal con todos sus derechos se suscribirá a la nueva empresa.

Artículo 19.— Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

Certificado del organismo competente, de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social, fotocopias de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación del personal en que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada de trabajo, modalidad de contratación y fecha del disfrute de las vacaciones.

En la indicada relación de personal se incluirán obligatoriamente los que estuvieren en excedencia, cualquiera que sea su clase, los que estuvieren en situación de invalidez profesional, servicio militar, de permiso, etc., es decir todos los trabajadores que aunque en este momento no estén incluidos en los modelos TC-2 de cotización a la Seguridad Social, continúan vinculados a la empresa, debiéndose especificar en cada caso las circunstancias de cada uno de estos trabajadores. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en la que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes, hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Si la omisión de datos a los que se hace referencia en este artículo fuese imputable a la empresa cesante o saliente, ésta tendrá que hacerse cargo de la persona o personas no relacionadas debidamente o excluidas o no incluidas, y responderá de todos los perjuicios a que se hubiere lugar, y de los que estará exonerada en este caso la empresa entrante.

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

Artículo 20.— Conceptos económicos.

A) Salario Base:

Su cuantía será para 1991 la establecida en el Anexo I y para 1992, el resultante de aplicar el artículo 21 de este Convenio.

B) Plus transporte:

Su cuantía será para 1991 la establecida en el Anexo I, y para 1992 el resultante de aplicar el artículo 21 de este Convenio.

C) Pagas extraordinarias:

Todo el personal percibirá como gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, treinta días de salario base más antigüedad.

Se abonarán antes del 25 de julio y el 24 de diciembre.

Su devengo será el siguiente:

Paga de verano: 1 de enero - 30 de junio.

Paga de Navidad: 1 de julio - 31 diciembre.

D) Paga de beneficios:

Todo el personal percibirá, en concepto de participación en beneficios, una gratificación extraordinaria junto con la nómina del mes de marzo de 30 días de salario base más antigüedad.

Su devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre.

E) Antigüedad:

Se establece la siguiente escala de antigüedad:

1 año: 2%; 2 años: 4%; 3 años: 6%; 4 años: 8%; 5 años: 10%; 6 años: 12%; 7 años: 14%; 8 años: 16%; 9 años: 18%; 10 años: 20%; 11 años: 22%; 12 años: 24%; 13 años: 25%; 14 años: 25%; 15 años: 25%; 16 años: 32%; 17 años: 34% y 18 años: 36%. Esta antigüedad se calculará sobre el salario base y se comenzará a percibir a partir del mes siguiente al de su vencimiento.

F) Ayuda escolar:

Se establece una ayuda escolar que se percibirá por cada hijo que cumpla entre los 5 y 16 años en el período anual correspondiente.

Su cuantía para 1991 se establece en el Anexo I. Para 1992, el resultante de aplicar el artículo 21 de este Convenio y se percibirá junto con la nómina del mes de septiembre.

G) Plus de domingo y festivos:

Se crea un plus de trabajo en domingos y festivos que se abonará por domingo o festivo trabajado independientemente de la duración de la jornada que realice el trabajador; la jornada del día festivo o domingo se abonará como horas extraordinarias, siendo siempre voluntaria la realización de dicha jornada. Sus cuantías se establecen en el Anexo I.

H) Horas extraordinarias:

Teniendo en cuenta las características del servicio que presta esta empresa, que sufre fluctuaciones imprevistas y ajenas a la voluntad de la misma, impidiendo por consiguiente

la organización estable de las rutas semanales y teniendo en cuenta la imposibilidad de aplazar el trabajo por el tipo de servicio que presta, y la imposibilidad de almacenar o acumular servicios prestados o sustituirlos por alguna de las modalidades de contratación legalmente establecidas por la inmediatez que se requiere, expresamente se pacta al amparo del Decreto 1.858/1981 de 20 de agosto y la Orden de 1 de marzo de 1983, que tendrán la consideración de estructurales las horas extras siguientes: Las necesarias por pedidos superiores a los normales, las producidas por ausencias imprevistas y las consistentes en reparación de averías o terminación de trabajos necesarios para la continuidad del servicio. Estas horas extras no sufrirán incremento de cotización previsto para las horas extras.

El importe de la hora extraordinaria se establece en el Anexo I.

La realización de horas extraordinarias, tal y como marca la Ley, serán de realización voluntaria.

Se efectuará un cómputo trimestral de tal forma que el reparto de las horas extraordinarias sean lo más equitativo posible, dándose a cada trabajador un estadillo de las mismas mensualmente.

Artículo 21.— Cláusula de revisión.

Se establece para el año 1991 una revisión salarial de los conceptos económicos, si el I.P.C. en su media nacional supera en el período 1-1-91 al 31-12-91, el 6%, experimentando un aumento equivalente a la diferencia entre el I.P.C. y el 6'5%. Para el período 1-1-92 al 31-12-92, todos los conceptos económicos se incrementarán en el porcentaje de inflación previsto por el Gobierno para dicho período. A final del año 1992 se ajustarán los salarios al incremento real del I.P.C. que haya habido.

Artículo 22.— Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes firmantes, para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, bien entendido que dichas cuestiones deberán afectar a un colectivo de trabajadores. Estará compuesta por un representante de la empresa y otro por parte de los trabajadores, pudiendo ir acompañadas de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

A N E X O I

Categoría	Salario base	Plus transporte	Total mes	Pagas extras	Paga beneficios	Total anual
Conductor Recaudador ...	86.253	24.119	110.732	86.253	86.253	1.583.223
Auxiliar Administrativo ...	74.395	14.697	89.092	74.395	74.395	1.292.289
Hora extra				759		
Plus festivo				2.075		
Ayuda escolar				7.762		

Vigencia: 1 de enero de 1991 a 31 de diciembre de 1991.