Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

10168 Convenio Colectivo de Trabajo para Liser Telefonía, S.L. Expediente número 28/03.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Liser Telefonía, S.L., (código de convenio número 3002602) de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 10-07-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 25-07-2003, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo.

Resuelve

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

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

Murcia a 31 de julio de 2003.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma.—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Convenio Colectivo entre la empresa Liser Telefonía, 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 2.003. La duración del presente Convenio será de dos años, del 1 de Enero de 2003 al 31 de Diciembre de 2004.

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 periodos de un año, incrementándose los conceptos económicos según se incrementa el I.P.C. al consumo, en su media nacional.

Artículo 3.- Jornada laboral.

La Jornada Laboral, será de 40 horas semanales de lunes a viernes, en computo mensual, excepto personal de conteo y mantenimiento de Hospitales que será de lunes a sábado.

Se establece un descanso de 30 minutos diarios dentro del cómputo de 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 periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, cuya fecha de disfrute se determinará de acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 31 de Enero de cada año.

Artículo 5.- Licencias retribuidas.

Las licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

1. Por razón del 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 coincidirá 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 de 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	Administración y Conteo
Conductor-Limpiador Auxiliar	Auxiliar Administrativo
Conductor-Recaudador Auxiliar	Auxiliar de Conteo
Conductor-Recaudador-Limpiador	Oficial Administrativo
Conductor-Recaudador	Oficial de Conteo
Conductor-Recaudador-Cerrajero	Encargado.

B) Cuando se produzca una vacante o un nuevo puesto de trabajo, se cubrirá por el trabajador más antiguo de 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, salvo 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 de ser desempeñado un trabajo de categoría inferior, se le respetará el salario de su categoría de procedencia.

D) Las categorías de Conductor-Recaudador Auxiliar y Conductor-Limpiador Auxiliar, solo se podrán aplicar al personal de nueva contratación a partir del 1 de Junio de 1.999 y nunca podrá ser contratado para sustituir al personal fijo de plantilla que pudiera causar baja, temporal o definitiva por posible sanción o despido.

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 fuera sobreeséida o declarado inocente.

Artículo 10.- Seguro de vida.

La Empresa concertará una póliza de seguro con una Compañía aseguradora que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente por las siguientes cuantías.

- * Muerte derivada de enfermedad común 18.030 euros.
- * Muerte derivada de accidente 18.030 euros.
- * Invalidez permanente 18.030 euros.

Si la compañía aseguradora rehusara la inclusión de algún trabajador, la empresa quedará libre de responsabilidad e incluirá al trabajador en los riesgos que pudieran ser asegurados.

La empresa entregará a los trabajadores, copia de la Póliza de Seguros a la que se refiere este artículo.

Artículo 11.- Incapacidad temporal.

La Empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad común, abonará al trabajador su salario al 100% desde el primer día, incluidos el plus de transporte, el plus de lavado y mantenimiento de vestuario y la ayuda de comida.

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 2003 y 2004 se entregará a los recaudadores, limpiadores, almaceneros y cerrajeros el material de uniforme que se detalla:

- Verano:
 - 2 pantalones.
 - 2 camisas de manga corta.
 - 1 Calzado.
- Invierno:
 - 2 pantalones.
 - 2 camisas de manga larga.
 - 1 chaquetilla.
 - 1 jersey o 1 anorak cada dos años.
 - 1 Calzado.

Artículo 14.- Excedencias.

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 que el periodo 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 de reingreso serán iguales a las que el trabajador tenía en el momento del inicio del disfrute de la excedencia.

El periodo de 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 estas 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 periodo de privación del permiso de conducir.

Si la privación del permiso de conducir fuera por causa de embriaguez, 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 sobrepasarán 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. Así mismo 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 de 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 Laboral, y los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.

E) 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 del Trabajo.

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

Artículo 18.- Subrogación.

En esta materia, regirá plenamente lo previsto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Mantenimiento de Cabinas.

Artículo 19.- Adscripción de personal.

El personal subrogado que pase a depender de otra empresa como consecuencia de la realización por parte de esta de todo o parte del servicio, estará obligado, así como la nueva empresa a respetar todos los derechos y obligaciones que regulaban la anterior relación laboral.

Artículo 20.- Conceptos económicos.

A) **Salario Base.** Su cuantía será la establecida en el Anexo I.

B) **Plus Transporte.** Su cuantía será la establecida en el Anexo I.

C) **Plus de lavado y mantenimiento de uniforme.** Es la parte de la retribución que tiene por objeto compensar los gastos de lavado y cuidado de vestuario, realizados por cuenta y a expensas del trabajador. Tiene el carácter de retribución fija y se pagará en las doce mensualidades. Su cuantía es la establecida en el Anexo I.

D) **Plus de ayuda de comida.** Es la parte de retribución que tiene por objeto compensar de los gastos producidos como consecuencia de la irregularidad de las rutas que obligan en ocasiones a realizar alguna comida durante la realización del trabajo. Su cuantía es la establecida en el Anexo I.

E) **Pagas extraordinarias.** Todo el personal percibirá como gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, treinta días de salario base más antigüedad.

Se abonarán el 30 de Junio y el 15 de Diciembre respectivamente.

Su devengo será el siguiente:

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

Paga de Navidad: 1 de julio - 31 de diciembre.

F) **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 del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

G) **Antigüedad.** Se establece la siguiente escala de antigüedad:

* 1 año	2%	* 6 años	12%	* 11 años	22%	* 16 años	32%
* 2 años	4%	* 7 años	14%	* 12 años	24%	* 17 años	34%
* 3 años	6%	* 8 años	16%	* 13 años	25%	* 18 años	36%
* 4 años	8%	* 9 años	18%	* 14 años	25%		
* 5 años	10%	* 10 años	20%	* 15 años	25%		

Esta antigüedad se calculará sobre el salario base y se comenzará a percibir a partir del mes siguiente al de su vencimiento.

H) **Ayuda escolar.** Se establece una ayuda escolar que se percibirá por cada hijo que cumpla entre los 5 y los 16 años en el periodo anual correspondiente. Su cuantía se establece en el anexo I y se percibirá junto con la nómina del mes de Agosto.

I) **Plus domingos y festivos.** Se crea un plus de trabajos 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.

J) **Horas extraordinarias.** 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 computo trimestral, de tal forma que el reparto de las horas extraordinarias sea lo más equitativo posible, dándose a cada trabajador un estadillo de las mismas mensualmente.

Artículo 21.- Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria de representantes de las partes firmantes, para las cuestiones que se derivan 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 acompañados de sus asesores, que tendrán voz, pero no voto.

Artículo 22.- Salarial.

Se acuerda, para el año 2003, un incremento salarial del 2 % sobre todos los conceptos, según las tablas salariales del Anexo I.

Liser Telefonía S.L.

Murcia

Tabla Salarial 2003 provisional Incr. 2%

Categoría	Sal. Base	P. Transp.	P. Lav. Unif.	Ayd. Comida	Total Mes	Pagas Extras	Total Año
Encargado	781,43	95,56	95,56	63,83	1.036,38	2.344,29	14.780,85
C. Recaudador	781,43	95,56	95,56	63,83	1.036,38	2.344,29	14.780,85
C. Rec.-Cerrajero	781,43	95,56	95,56	63,83	1.036,38	2.344,29	14.780,85
Ofc. Admon.	781,43	95,56	95,56	63,83	1.036,38	2.344,29	14.780,85
Ofc. 2º. Admon.	771,82	95,56	23,96	0,00	891,34	2.315,46	13.011,54
C. Rec.-Limp.	764,40	95,56	74,08	31,92	965,95	2.293,19	13.884,53
Aux. conteo	586,36	95,56	95,56	31,92	809,40	1.759,08	11.471,88
C. Aux. Limpieza	586,36	95,56	95,56	0,00	777,48	1.759,08	11.088,84
C. Aux. Recaud.	586,36	95,56	95,56	0,00	777,48	1.759,08	11.088,84
Hora extra (2.003).	7,81						
Hora Extra (2.004).	8,71						
Plus Festivo	41,22						
Ayuda escolar	72,23						
Plus Sábado	53,15						

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

10170 Convenio Colectivo para la empresa Club Náutico Mar Menor de Los Alcázares (Murcia).

Visto el expediente de Convenio Colectivo para la empresa Club Náutico Mar Menor de Los Alcázares (Murcia), (código de convenio número 3002702), de ámbito sector suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 22-07-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de

Al finalizar el año 2003, se revisará este incremento mediante una cláusula de revisión que garantice el I.P.C. de la Comunidad Autónoma de Murcia realmente habido durante 2003.

Para el año 2004, se acuerda un incremento salarial del 2% sobre todos los conceptos ya actualizados del año 2003.

Al finalizar el año 2004, se revisará este incremento mediante una cláusula de revisión que garantice el I.P.C. de la Comunidad Autónoma de Murcia realmente habido durante 2004.

Así mismo, se acuerda :

- Igualación de salarios entre las categorías de C. Recaudador-Limpiador y C. Recaudador, entre año 2003 y 2004; mitad de la diferencia cada año.

- El concepto Ayuda de Comida, pasará a formar parte del Salario Base en el año 2004.

Trabajo, con fecha 06-08-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 06-08-2003, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo.

Resuelve

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.