

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**19276 Resolución de 7 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de Convenio de Eulen, S.A. (anteriormente Liser Telefonía S.L.).**

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 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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; número de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110016; denominación, Eulen, S.A. (anteriormente Liser Telefonía, S.L.); código de convenio, 30002602012001; (código de convenio anterior 3002602); de ámbito, Empresa; suscrito con fecha 30/06/2011, 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, 7 de diciembre de 2011.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

**Convenio Colectivo entre la empresa Eulen, S. A. de su contrata de cabinas telefónicas de la Región de Murcia**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo afectará a los trabajadores desempeñen las tareas básicas y complementarias, que en cada momento sean necesarias, para la realización de todos o partes de los siguientes servicios que componen la actividad desarrollada para el Mantenimiento de las Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público:

Mantenimiento y conservación (limpieza, reparación,...), de los soportes y de los teléfonos, recaudación, recuento, publicidad e instalación de soportes, teléfonos y dispensadores de tarjetas, así como la distribución de las mismas, funciones administrativas, de mantenimiento de vehículos y cualquier otra tarea o servicio relacionada con los descritos y los que surjan en el futuro.

**Artículo 2.- Ámbito personal.**

El presente Convenio regulará las relaciones laborales de la empresa EULEN, S.A. con la totalidad de sus trabajadores adscritos a la actividad descrita en el ámbito funcional, en Murcia.

**Artículo 3.- Ámbito temporal.**

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013, ambos inclusive, y entrará en vigor al mes siguiente de la firma del presente convenio, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2011.

**Artículo 4.- Denuncia y prórroga.**

El presente convenio será denunciado por cualquiera de las partes que ostente representatividad legal para ello, con la antelación de un mes de la fecha de 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 de la media nacional.

**Artículo 5.- Normativa supletoria.**

Para lo no previsto por el presente Convenio será de aplicación como normativa supletoria el Convenio del Sector de Cabinas Telefónicas de ámbito Estatal.

**Artículo 6.- Jornada laboral.**

La jornada laboral es de 40 horas semanales, en cómputo semanal, distribuida de lunes a viernes excepto personal de conteo y mantenimiento de hospitales, que será de lunes a sábado.

Se establece para toda la plantilla un descanso de 30 minutos diarios, dentro de la jornada laboral, considerándose dicho descanso a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo..

Habrà un turno de tarde, según las necesidades de la empresa, para poder mejorar los indicadores. El número de trabajadores necesarios en el turno de tarde será notificado a los representantes de los trabajadores, los cuales participarán en la asignación de los trabajadores que tengan que adscribirse a ese turno.

**Artículo 7.- Vacaciones.**

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, cuyas fechas de disfrute se determinarán 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 8.- 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de 5 días naturales.
3. Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, 3 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de 5 días naturales.
4. Por fallecimiento o enfermedad grave de suegros o hermanos, 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de 4 días naturales.

5. Por matrimonio de hijos, padres o hermanos, 1 día natural. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de 3 días naturales.

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.

Se considerará enfermedad grave, a los efectos de la concesión de los permisos regulados en este artículo, cuando exista hospitalización con pernocta o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por facultativo.

#### **Artículo 9.- Fiesta patronal.**

Los Trabajadores disfrutarán como día libre retribuido el 3 de Noviembre, festividad de San Martín de Porres.

En caso de no poder disfrutarse como descanso dicho día, o que éste coincidiera con domingo o festivo, será posible disfrutarlo otro día, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

#### **Artículo 10.- 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 de personal a ingresar.

#### **Artículo 11.- Promoción profesional.**

Conforme al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo o puestos vacantes, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Cuando se produzca una vacante o un nuevo puesto de trabajo se cubrirá con el trabajador más antiguo, siempre que reúna las normales condiciones de aptitud para el desempeño de su trabajo.

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.

Nunca podrá ser contratado para sustituir al personal fijo de plantilla que pudiera causar baja, temporal o definitiva, por posible sanción o despido.

#### **Artículo 12.- Reserva del puesto de trabajo.**

En caso de que un trabajador fuera privado provisionalmente de libertad por una autoridad competente, éste pasará a la situación de excedencia forzosa con reserva de 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 13.- Seguro de vida.**

La empresa concertará una póliza de seguro con una compañía aseguradora que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente o absoluta por cualquier causa para la profesión habitual por las siguientes cuantías, durante toda la vigencia del convenio:

Muerte (por cualquier causa), 24.510 euros.

Invalidez permanente o absoluta para la profesión habitual 24.510 euros.

La empresa entregará a los trabajadores copia de la póliza de seguros a la que se refiere este artículo.

**Artículo 14.- Incapacidad temporal.**

La Empresa, en caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad común o accidente no laboral, estará obligada a abonar al trabajador, desde el primer día de su baja y hasta la fecha de alta o hasta declarar su situación de incapacidad permanente, un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de su retribución, incluidos el plus de lavado y mantenimiento de vestuario y la ayuda de comida, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta.

**Artículo 15.- Vigilancia de la salud.**

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas.

La renuncia por parte del trabajador al ofrecimiento de reconocimiento médico realizado por la empresa deberá formalizarse por escrito a efectos de quedar constancia del mismo, pudiendo revocarse en cualquier momento.

Los reconocimientos médicos incluirán aquellas pruebas que causen las menores molestias al trabajador y adecuadas los riesgos inherentes al trabajo, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente, y como mínimo de carácter anual. Del resultado de los reconocimientos médicos se entregará una copia a cada trabajador.

La dirección de la empresa organizará la realización del reconocimiento médico de acuerdo a las necesidades del servicio.

**Artículo 16.- Prendas de trabajo.**

La empresa proveerá obligatoriamente, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo. La provisión de tales prendas se repondrá en anualidades sucesivas. Las prendas a proveer son las siguientes:

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 2 años
- 1 calzado

**Artículo 17.- Excedencias.**

La excedencia voluntaria podrá 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 cuatro meses ni superior a cinco años.

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La solicitud de reingreso, que no podrá anticiparse al periodo previsto, se comunicará por escrito a la empresa y con preaviso de dos meses antes del vencimiento de la excedencia, y, de producirse éste, las condiciones serán iguales a las que el trabajador tenía en el momento del inicio del disfrute de la excedencia. El trabajador en situación de excedencia que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa a la finalización de la misma con la antelación prevista, será baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

**Artículo 18.- Permiso de conducir.**

1. Cuando se produzca la circunstancia de privación del permiso de conducir se adoptarán las siguientes medidas:

a) En primer lugar, se disfrutará las vacaciones si éstas no han tenido lugar aún.

b) En segundo lugar, y en el supuesto de no poder aplicarse el apartado a), la Empresa se compromete a reubicar al trabajador afectado a otro puesto de trabajo en el que no sea necesario el permiso de conducir o a asignarle otras tareas o funciones.

En caso de no poder aplicarse los supuestos anteriores, el trabajador pasará a la situación de excedencia forzosa, por el tiempo que reste de privación del permiso de conducir, con reserva absoluta del puesto de trabajo.

**Artículo 19.- Derechos sindicales.**

A) Los delegados de personal dispondrán de una reserva de 24 horas mensuales laborables para faltar al trabajo, siempre y cuando acrediten que su uso es para temas que afecten al personal y se notifique con la debida antelación, la necesidad será acreditada con posterioridad a su uso. Si un mes se sobrepasara las 24 horas sindicales por necesidades laborales, se podrán tomar por anticipado 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

E) La empresa pondrá a disposición de los Representantes de los Trabajadores los modelos TC1 y TC2 de cotización a la seguridad social del último mes.

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 20.- Seguridad y salud laboral.**

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

**Artículo 21.- Subrogación.**

En esta materia, regirá plenamente lo previsto en el Convenio Colectivo estatal del sector de mantenimiento de cabinas telefónicas

**Artículo 22.-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 23.- salarios.**

A) Salario Base. Su cuantía será establecida en el Anexo 1.

B) Plus de transporte. Su cuantía será establecida en Anexo 1.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría o actividad, percibirán un plus de transporte, de carácter no

salarial, cuya cuantía anual se determina en la tabla salarial anexa, importe que se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

Este plus de transporte se abonará mensualmente, excepto en el mes de vacaciones.

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 109.2.a) Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y el Artículo 23.2.A.c) del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento General de Cotización y Liquidación de la Seguridad Social, modificado por el art. 2.3 de Real Decreto 1041/2005, de 5 de septiembre, a efectos de cotización, este plus de transporte estará excluido de la base de cotización hasta el 20 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento del devengo, computándose, en otro caso, en dicha base el exceso resultante.

#### C) Pagas Extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1. Las pagas de Verano y Diciembre se devengarán semestralmente y serán de una cantidad equivalente a 30 días de salario base más el complemento de antigüedad vigente en la fecha de cobro. El cobro de las pagas de verano y diciembre será, respectivamente, el 30 de junio y 15 de diciembre.

2. La paga de Beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso y será de una cantidad equivalente a 30 días de salario base más el complemento de antigüedad vigente en la fecha del cobro. El cobro será el día el 15 de marzo.

3. La paga de Septiembre se devengará anualmente y su período de devengo será desde el 1 de octubre al 30 de septiembre de cada año. La fecha de cobro será el 30 de septiembre y el importe de dicha paga durante toda la vigencia del convenio será de 500 €.

Dichas gratificaciones se cobrarán íntegras, independientemente del período que, en su caso, el trabajador haya podido estar en situación de Incapacidad Temporal.

#### D) Complemento de antigüedad.

Los trabajadores percibirán un complemento salarial por antigüedad que se calculará sobre el salario base vigente en cada momento para cada categoría de acuerdo a los siguientes criterios. Dicho tanto por ciento se aplicará a partir del día 1.º del mes que se cumpla la antigüedad.

1 año 2%	6 años 12%	11 años 22%	16 años 32%	21 años 42%
2 años 4%	7 años 14%	12 años 24%	17 años 34%	22 años 44%
3 años 6%	8 años 16%	13 años 26%	18 años 36%	
4 años 8%	9 años 18%	14 años 28%	19 años 38%	
5 años 10%	10 años 20%	15 años 30%	20 años 40%	

A partir de los 22 años de antigüedad, por tanto, el porcentaje de antigüedad quedará topado en el 44%.

Los tantos por ciento devengados se aplicarán a partir del día 1.º del mes que se cumpla la antigüedad.

E) Ayuda escolar.

Se establece una ayuda escolar que se percibirá por cada hijo que cumpla entre 5 y 16 años en el periodo anual correspondiente. Su cuantía se establece en el Anexo 1, durante toda la vigencia del convenio y se percibirá junto con la nómina del mes de agosto.

F) Plus de domingos y festivos.

Se crea un plus de trabajos de domingos y festivos, que se abonará por domingos y festivos trabajados independientemente de la duración de la jornada que realice el trabajador; la jornada de día festivo o domingo se abonará como horas extraordinarias, trabajando un mínimo de 6 horas, siempre voluntaria la realización de dicha jornada. Su cuantía se establece en el Anexo 1 durante toda la vigencia del convenio.

G) Horas extraordinarias.

El importe de la hora extraordinaria se establece en el Anexo 1, con importe diferenciado en función de que ésta se realice o no en sábado o festivo. Dichos importes permanecerán invariables durante toda la vigencia del convenio. 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 horas extraordinarias sea lo mas equitativo posible, dándose a cada trabajador un estadillo de las mismas mensualmente.

**Artículo 24.- Incremento salarial.**

Se acuerda, para el Año 2.011, un incremento salarial del 2,8%, sobre las tablas salariales definitivas del 2010, según las tablas salariales del Anexo 1.

Para el año 2012, se acuerda un incremento salarial del I. P. C. estatal real habido durante el 2.011 menos el 0,20% sobre todos los conceptos revisables ya actualizados del 2.011.

Para el año 2013, se acuerda un incremento salarial del I. P. C. estatal real habido durante el 2.012 menos el 0,20% sobre todos los conceptos revisables ya actualizados del 2.012.

**Artículo 25.- 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.

**ANEXO I**

**TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2011 DE LA EMPRESA EULEN S. A. PARA SU DELEGACIÓN DE MURCIA CONVENIO DE CABINAS TELEFÓNICAS  
(2,8% SOBRE TABLAS DEFINITIVAS DE 2010)**

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS DE TRANSPORTE NO COTIZABLE	PLUS DE TRANSPORTE COTIZABLE	EXTRA JULIO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA BENEFICIOS	EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
ENCARGADO	1.195,03	106,50	26,82	1.195,03	1.195,03	1.195,03	500,00	4.085,09	19.891,93
COND/RECAUDADOR	1.195,03	106,50	26,82	1.195,03	1.195,03	1.195,03	500,00	4.085,09	19.891,93
COND/REC/CERRAJERO	1.195,03	106,50	26,82	1.195,03	1.195,03	1.195,03	500,00	4.085,09	19.891,93
OFICIAL 1.ª ADMTVO.	1.195,03	106,50	26,82	1.195,03	1.195,03	1.195,03	500,00	4.085,09	19.891,93
AUX, ADMTVO.	1.037,67	106,50	25,27	1.037,67	1.037,67	1.037,67	500,00	3.613,02	17.514,58
OFICIAL 2.ª ADMTVO.	1.015,65	106,50	26,82	1.015,65	1.015,65	1.015,65	500,00	3.546,94	17.201,17
COND/RECAUD/LIMPIADOR	1.195,03	106,50	26,82	1.195,03	1.195,03	1.195,03	500,00	4.085,09	19.891,95
AUX, CONTEO	904,75	106,50	26,82	904,75	904,75	904,75	500,00	3.214,25	15.537,72
COND/AUX. LIMPIADOR	905,57	106,50	26,82	905,57	905,57	905,57	500,00	3.216,71	15.550,04
COND. AUX. RECAUDADOR	863,93	106,50	26,82	863,93	863,93	863,93	500,00	3.091,78	14.925,37
OFIC. CONTEO	1.195,03	106,50	26,82	1.195,03	1.195,03	1.195,03	500,00	4.085,09	19.891,93



## **Anexo II**

### **PLAN DE IGUALDAD**

La empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.2 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Disposición Adicional 11.18 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por tratarse el presente convenio de un convenio de empresa que afecta a menos de 250 trabajadores, las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres serán negociadas, y en su caso, acordadas, con los representantes legales de los trabajadores, respetando todas las disposiciones legales sobre la materia.