



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EULEN, S.A.

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa Eulen, S.A. (Servicio Información del CHUA) – 02000661011998, para el período 01/01/2020 al 31/12/2022 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Eulen, S.A. (Servicio Información del CHUA), en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “EULEN, S.A.” (SERVICIO DE INFORMACIÓN DEL COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO DE ALBACETE)

Artículo preliminar.

Partes firmantes.– El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, por la representación legal de los trabajadores y de otra parte por la representación legal de la empresa Eulen, S.A.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente Convenio.

Artículo 1.– Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo de trabajo afectará a la empresa concesionaria del servicio de control, en este caso Eulen, S.A., de recepción del Complejo Hospitalario Universitario de Albacete y al personal adscrito al mismo.

Artículo 2.– Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo de trabajo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del 2022. El presente Convenio permanecerá en vigor hasta la aprobación de otro que lo sustituya. Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes que, en su caso, deberá ser notificada a la otra por escrito con 1 mes de antelación a la finalización de la vigencia del presente acuerdo.

Artículo 3.– Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

Artículo 4.– Comisión Paritaria.

1. En cumplimiento de los artículos 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por un miembro en representación legal de los trabajadores y por un miembro en representación de la empresa.

2. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas de este Convenio Colectivo.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- d) Las funciones previstas en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, y si no mediara impedimento al respecto, dentro de los diez días siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria. A la convocatoria se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación o el asunto que determina la reunión.

4. De sus reuniones se levantará acta y sus acuerdos se adoptarán por consenso.

5. Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a todos los efectos, el domicilio social de la compañía, sito en Albacete, en la avenida Ramón y Cajal, 32-34. Ambas partes consensuarán en cada convocatoria de reunión el lugar de celebración de la misma.

Artículo 5.– Retribuciones.

Se equiparán para 2021 las retribuciones, a las de Celador con turno fijo sin atención directa al enfermo del Grupo E del SESCAM. Los conceptos económicos y cuantías, en 12 mensualidades (incluida mensualidad de vacaciones), que percibirán los trabajadores y las trabajadoras durante toda la vigencia de este Convenio serán los siguientes:

Incrementos:

0,90 % enero 2021/diciembre 2021

Del 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021:

Salario base	1.043,69 €
Plus Convenio	159,75 €
Plus transporte	95,69 €

Para el año 2022, se aplicarán, en su caso, los incrementos que se determinen para la categoría de Celador con turno fijo, sin atención directa al enfermo del grupo E, del SESCAM, en la misma cuantía que se determine en el Convenio de aplicación a dicho colectivo. Llegado el momento, las partes se reunirán y acordarán las tablas salariales para su aplicación.

La cuantía abonada por la empresa en concepto de plus transporte, se abonará mensualmente, excepto en el mes de vacaciones (once mensualidades).

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad, que incluirá salario base, plus Convenio y antigüedad. Dichas pagas se harán efectivas el 30 de junio y el 22 de diciembre, correspondiendo con el 1.º y el 2.º semestres.

La hora extraordinaria se retribuirá a razón de 10 euros/hora extraordinaria.

Artículo 6.– Antigüedad.

Todas las personas trabajadoras percibirán en concepto de antigüedad una cantidad equivalente al 4 % del salario base por cada trienio de servicio en la empresa.

Artículo 7.– Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo durante todo el período de vigencia del Convenio será de 1.738 anuales, a razón de 158 horas mensuales de promedio, pudiendo ser distribuidas irregularmente, debiendo compensarse los excesos o defectos de jornadas producidos sobre la jornada promedio en los seis meses siguientes.

En la jornada de trabajo diaria se dispondrá de 30 minutos para el desayuno o la merienda, considerándose como tiempo efectivo de trabajo. Si la jornada es inferior a 6 horas se dispondrá exclusivamente de 15 minutos.

Artículo 8.– Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones al año, 16 días naturales que se disfrutarán los meses de julio, agosto y septiembre en las fechas solicitadas por el trabajador, y 15 días naturales que la empresa establecerá, pudiendo disfrutarse en la primera o segunda quincena del mes. Dichas vacaciones serán comunicadas y organizadas con una antelación mínima de dos meses y retribuidas según lo previsto en el artículo 5 del presente Convenio.

En todo caso nunca deben coincidir más de 3 personas trabajadoras simultáneamente en vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la permiso para el cuidado del lactante, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 38 del ET.

Artículo 9.– Festivos.

Las personas trabajadoras que tengan que prestar servicios en sábados, domingos y festivos, no recuperables, durante toda la vigencia del Convenio se pagarán por jornada completa, abonándose en su caso de manera proporcional a la jornada efectivamente trabajada, en las siguientes cuantías:

52,10 € desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021.

Artículo 10.– Licencias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de las licencias establecidas en el artículo 37 apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores sin pérdida de retribución alguna, mejorándose el artículo en los siguientes supuestos:

A) 17 días de descanso por razón de matrimonio.

B) Dos días por el nacimiento de hijo (con independencia del permiso por nacimiento regulado en el ET) y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Durante dos días para traslado de su domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

E) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, previa justificación, se tendrá derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

F) Por bautizo de un hijo o nieto un día.

Artículo 11.– Asuntos propios.

Las personas trabajadoras durante el período de vigencia del presente Convenio tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de asuntos propios: 4 días. Dichos días se deben solicitar por escrito y con 48 horas de antelación.

Nunca deben coincidir más de dos personas trabajadoras simultáneamente, mientras exista en el servicio alguna incidencia tal y como excedencias, bajas de incapacidad temporal, permisos previstos en el artículo anterior. Asimismo, se disfrutará de 1 día de asuntos propios por trimestre.

Artículo 12.– Excedencias.

A) Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el trabajador o la trabajadora permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

B) Excedencia especial: El personal afectado por este Convenio que acredite tener una antigüedad de al menos un año podrá solicitar, previamente y por escrito, una excedencia voluntaria, para trabajar en otra empresa, por mejora de empleo. La duración de la excedencia coincidirá con la duración del contrato de trabajo que la motivó. La excedencia a la que se refiere el presente apartado podrá denegarse por parte de la empresa cuando el 20 % de las personas trabajadoras del servicio se encuentre disfrutando de una excedencia voluntaria de las previstas legalmente. A la finalización del contrato que motivó la excedencia prevista en este apartado el trabajador se reincorporará a su puesto previa comunicación escrita con 7 días de antelación.

Artículo 13.– Permisos por nacimiento.

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, las personas



trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en siete jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento debiéndose justificar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud, o el órgano administrativo sanitario de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para la acreditación de la situación del menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más las personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso para el cuidado del lactante y de la reducción de jornada, anteriormente regulada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. En el caso de las reducciones de jornada derivadas del cuidado de menores por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave anteriormente mencionado podrán acumularse en jornadas completas, negociando de forma individual con cada trabajador la forma de acumulación de las mismas.

Las personas trabajadoras, salvo fuerza mayor, deberán preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso para el cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Artículo 14.– Nocturnidad.

Atendiendo a las actuales necesidades del servicio, se considerarán horas nocturnas desde las 23:00 horas hasta las 6:00 horas, ambas inclusive, salvo que el servicio en el futuro requiriera su prestación a partir de las 22:00. Tendrá una retribución de un 20 % más sobre el salario base.

Artículo 15.– Plus comida.

La empresa abonará 7,70 euros de dieta, cuando por turno el trabajador deba realizar la comida en el centro, previa presentación de la factura de la comida realizada en el centro.

Artículo 16.– Compensación en los supuestos de incapacidad temporal:

A) IT en caso de accidente laboral: Las empresas complementarán la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 % de la base reguladora del mes anterior desde el primer día de la baja.

B) IT en caso de enfermedad o accidente no laboral: Del 4.º día en adelante 100 % de la base de cotización.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en caso de hospitalización. Se cobrará el 100 % de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

Artículo 17.– Denominación de la categoría.

La categoría de las personas trabajadoras será la de “Auxiliares de Información”, siendo su función la de control de acceso e información en el Complejo Hospitalario de Albacete a los usuarios del mismo, así como proporcionarles la información que soliciten y conducirlos, en su caso, ante la persona o personas con las que deseen hablar, siempre que no quede abandonado el servicio.

Artículo 18.– Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a proporcionar a las personas trabajadoras la ropa de trabajo adecuada, así como el calzado. En este sentido se entregarán dos uniformes por temporada.

Las partes acuerdan que dicha entrega se realice la semana del 15 de abril para los uniformes de la temporada de verano y la semana del 15 de octubre para la ropa de invierno.

Artículo 19.– Adscripción del personal.

Según lo previsto en el apartado 6 del pliego de condiciones expediente n.º 2006035 del concurso de información y acompañamiento a usuarios Complejo Hospitalario Universitario de Albacete, en base al cual se ha adjudicado a la empresa concesionaria, en este caso Eulen, S.A., el Servicio de Información del Complejo Hospitalario Universitario de Albacete, al término de la concesión de la contrata, los trabajadores y las trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

Para aquellas personas trabajadoras que:

A) Se encuentren en activo y presten sus servicios en dichos centros con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo, incluyéndose como tales los contratos de aquellos trabajadores o trabajadoras que sean fijos de la empresa saliente.

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

C) Con contrato de interinidad, sustituyan a algunos de los trabajadores y las trabajadoras mencionados en el apartado anterior.

D) Los de nuevo ingreso que, por ampliación de contrato, se hayan incorporado al centro, dentro de los cuatro últimos meses.

E) 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.

Todos los supuestos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en el que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante automáticamente y sin formalidades se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo. En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores y las trabajadoras solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo por la nueva adjudicataria.

Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realice su jornada de dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas 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 continuara trabajando para las empresas. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora.

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 adscribirá a la nueva empresa.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la S.S.
- Fotocopia de los TC1 y TC2, cotizaciones a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre, apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones.

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

“Artículo 44.– La sucesión de empresa.

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el Convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del Convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro Convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos: a) Fecha prevista de la transmisión. b) Motivos de la transmisión. c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión. d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión. En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedentes y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto”.

Artículo 20.– Igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.

Se remiten en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, a lo establecido en el Plan de Igualdad de Eulen, S.A., el cual se adjunta al presente Convenio como anexo I.

Artículo 21.– Código de conducta en materia de acoso.

Las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad. En consecuencia, en modo alguno se tolerará que las relaciones laborales, profesionales o contractuales establecidas por los empleados o empleadas de Eulen entre sí, puedan ser utilizadas para propiciar situaciones que atenten contra su dignidad y su integridad física y moral. Por ello, la empresa, junto con la representación legal de los trabajadores, se comprometen a trabajar en implantar políticas (valores, normas y responsabilidades definidas en todos los niveles de la organización), que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y de la trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas, dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzcan estas conductas en los servicios bajo su responsabilidad. La empresa tiene establecido, dentro de su sistema normativo un procedimiento de actuación del Grupo Eulen contra toda forma de acoso. El procedimiento se iniciará por medio de escrito de queja, firmado por la persona del denunciante, dirigido al Departamento de Relaciones Laborales de las oficinas centrales del Grupo Eulen.

Se remiten en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, a lo establecido en el Plan Contra Acoso Laboral de Grupo Eulen, el cual se adjunta al presente Convenio como anexo II.

Artículo 22.– Solución Extrajudicial de Conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a Empresa y a los trabajadores/as representados/as, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 23.– Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

ANEXO

TABLAS SALARIALES AÑO 2020

TABLA DE RETRIBUCIONES SUBIDA SALARIAL 2 %

Salario base	1.034,38 €	14 pagas	14.481,32 €
Plus Convenio	158,32 €	14 pagas	2.216,48 €
Plus transporte	94,82 €	11 pagas	1.043,02 €
Festivo día	51,63		
Total anual			17.740,80 €



TABLAS SALARIALES AÑO 2021
TABLA DE RETRIBUCIONES SUBIDA SALARIAL 0,90 %

Salario base	1.043,69 €	14 pagas	14.611,66 €
Plus Convenio	159,75 €	14 pagas	2.236,50 €
Plus transporte	95,69 €	11 pagas	1.052,59 €
Festivo día	52,10 €		
Total anual			17.900,74 €

Albacete, mayo de 2021.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

10.545