



CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACIÓN LEGAL LA EMPRESA ECOMETAL, S.L

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito entre la representación legal la empresa ECOMETAL, S.L. y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, comunicando ambos extremos a la Comisión Negociadora.

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

Córdoba, 1 de febrero de 2005.— El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

ACTA DE LA CONSTITUCIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN PARA EL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA ECOMETAL, S.L. Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE CÓRDOBA

En Córdoba siendo las 10´00 horas del día 21 de junio de 2005, se reúnen en la sede del Sindicato de CC.OO. las partes que abajo se relacionan para constituir la Mesa de negociadora del Convenio Colectivo Provincial de la Empresa ECOMETAL, S.L.

Por la empresa: Don Jesús Sierra Juárez (ECOMETAL).

Por la parte social: Don Alonso Gómez Zambrana (CC.OO.).

Asesores:

Don Jesús Martínez Dorado (CC.OO.)

Don Francisco José Íñiguez Rodríguez (CC.OO.).

Don Ginés Medina Castro (ECOMETAL).



Todas las partes se reconocen mutuamente con capacidad y representación suficiente para dicho acto.

SE ACUERDA:

1.- Inicial la Negociación Colectiva del Convenio del sector de mantenimiento de Cabinas Telefónicas para la Provincia de Córdoba.

2.- El día y hora de reunión se fijará en la inmediata anterior, en el caso de no establecerse un calendario determinado.

3.- Remitir a la Autoridad Laboral, la presente Acta junto con la Plataforma consensuada entre el Delegado de Personal y la plantilla de trabajadores, así como la conclusión de la negociación, el texto del Convenio que se pacte y aquellos otros documentos que se requieran para su publicación oficial.

Sin más asuntos que tratar se firmeza la presente Acta en prueba de conformidad, siendo las 14 horas del día de la fecha.

Firmado por las partes.

Hay varias firmas.

ACTA DE LA CONSTITUCIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN PARA EL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA ECOMETAL, S.L. Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE CÓRDOBA

En Córdoba siendo las 10´00 horas del día 15 de septiembre de 2005, se reúnen en la sede del Sindicato de CC.OO. las partes que abajo se relacionan para el Acta Final de la Mesa de negociadora del Convenio Colectivo Provincial de la Empresa ECOMETAL, S.L.

Por la empresa: Don Jesús Sierra Juárez (ECOMETAL).

Por la parte social: Don Alonso Gómez Zambrana (CC.OO.).

Asesores:

Don Jesús Martínez Dorado (CC.OO.)

Don Francisco José Íñiguez Rodríguez (CC.OO.).

Don Ginés Medina Castro (ECOMETAL).

Todas las partes se reconocen mutuamente con capacidad y representación suficiente para dicho acto.





SE ACUERDA COMO PUNTO ÚNICO:

Lectura y aprobación si procede del Texto del Convenio del Sector para los años 2005, 2006 y 2007.

Leído el texto del mismo, es aprobado por unanimidad de los presentes, firmando los mismos en prueba de conformidad.

Igualmente se acuerda dar traslado del mismo a la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Sin más asuntos que tratar se firmará la presente Acta en prueba de conformidad, siendo las 14 horas del día de la fecha.

Firmado por las partes.

Hay varias firmas.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL ECOMETAL, S.L.

AÑO 2005

Capítulo I

Artículo 1. Objeto

El presente convenio colectivo Laboral tiene como objeto principal la regulación de la relaciones jurídico laborales entre Empresa ECOMETAL S.L., y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio, en el mantenimiento, recaudación, recuento de moneda y reparación de aparatos, limpieza, montaje y desmontaje de publicidad de las cabinas telefónicas, mupis, semicabinas, locutorios, montaje y desmontaje de muebles y demás soportes de los teléfonos públicos y publicitarios, en el marco del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Funcional

Este convenio afectará y obligará a la empresa y a los trabajadores que desarrollan las tareas de mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, limpieza, montaje y desmontaje de publicidad en las cabinas, mupis, semicabinas, locutorios, montaje y desmontaje de muebles, limpieza y mantenimiento de televisores y teléfonos en centros hospitalarios y máquinas expendedoras de tarjetas y demás soportes de teléfonos públicos y publicitarios en su ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito Territorial





Este Convenio Colectivo Laboral será de aplicación en Córdoba y su provincia.

Artículo 4. Ámbito Personal

1.- Este Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la Empresa incluida en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores.

Quedan incluidos los de nueva contratación que estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en el Convenio, percibiendo sus salarios y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto de Personal de la misma categoría.

2.- Las Disposiciones, Decretos y Normas Laborales de rango superior, en tanto no contraigan lo establecido en el presente Convenio colectivo serán de aplicación a los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito Temporal

La duración del presente Convenio, será de tres años, entrando en vigor a partir de 1 de enero de 2005 con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 6. Denuncia y Revisión

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente **Dos Meses** antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente su contenido en tanto no sea sustituido por otro Convenio Colectivo.

Artículo 7. Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de la misma.

Los aumentos de retribución que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por disposiciones legales de general aplicación, así como Convenios Colectivos, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual, superen las aquí establecidas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones en que quedan acordados, salvo las disposiciones de Derecho necesario y que tengan carácter de mínimas.

Artículo 8. Garantías “Ad Personam”





Como garantía “Ad Personam”, se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan atribuidas los trabajadores.

Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria encargada de mantener el desarrollo, cumplimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo Laboral.

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y de manera extraordinaria cuando cualquiera de las partes lo soliciten formalmente a la otra con al menos cinco días de antelación.

Ambas partes se comprometen a someter a la comisión Paritaria las cuestiones de su competencia y, en caso de desacuerdo, la cuestión allí planteada será sometida a la Jurisdicción Laboral competente.

Dicha comisión estará compuesta por dos miembros en representación de la empresa y dos miembros en representación de los trabajadores, en proporción dos por CC.OO. los cuales, salvo fuerza mayor, serán elegidos entre los miembros de la comisión deliberante del presente Convenio.

Las funciones de dicha Comisión serán las inherentes para cumplir su cometido de desarrollo, cumplimiento e interpretación del presente Convenio.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros que la integren, en el bien atendido caso de que, si alguna de las partes acudieran a una de las convocatorias faltando alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte, dispondrán de dos votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

De los acuerdos de la Comisión Paritaria se levantara la oportunidad acta, y su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente convenio.

Por parte de dicha Comisión se establecerá el correspondiente reglamento funcionamiento de la misma.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores económicos y sociales de la Comisión deliberante.

Será obligatoria la convocatoria, reunión y desacuerdo explícito de esta Comisión Paritaria con carácter previo a los supuestos de convocatoria de huelga o planteamiento de conflicto colectivo.

Artículo 10. Vinculación a la Totalidad

Ambas representaciones convienen en que siendo las condiciones pactadas un



todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la Autoridad Competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobará en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia, a todos sus efectos.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 11. Organización

La organización será competencia de la empresa, a quien corresponde la iniciativa, conforme a la legislación vigente y tendrán entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicios al usuario.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- Establecimiento de plantilla correcta de Personal.
- Definición y clasificación de las relaciones entre puestos y categorías.

Será preceptivo y previo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, para cualquier modificación de: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de trabajo, rendimientos y desaparición de rutas de limpieza y recaudación.

En caso de no existir acuerdo, dichas modificaciones deberán ser aprobadas por la Autoridad Laboral.

Capítulo III. Prestaciones de Trabajo

Artículo 12. Medios

La empresa estará obligada a poner al alcance, de todos sus trabajadores los medios precisos para que estos puedan realizar su trabajo en las mejores condiciones de, higiene y seguridad, para cuya valoración, se contará con la participación de los representantes legales de los trabajadores, así mismo el trabajador.

Artículo 13. Prestaciones de Trabajo

El trabajador esta obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones les ordene





sus mandos y dentro de los cometidos propios de su categoría y competencias personales.

Capítulo IV. Clasificación del Personal

Artículo 14. Clasificación Funcional

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se clasificara en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes:

Grupo I Personal Administrativo.

- .-Jefe de Administración
- .-Oficial Administrativo de Primera
- .-Oficial Administrativo de Segunda
- .-Auxiliar Administrativo

Grupo II Personal de Mandos Intermedios.

- .-Encargado Provincial
- .-Inspector

Grupo III Operarios.

Subgrupo I Personal de Mantenimiento.

- .-Oficial Cerrajero
- .-Oficial Electricista
- .-Oficial Mecánico

Subgrupo II Personal de Recaudación y Limpieza

- .-Conductor Recaudador
- .- Conductor Limpiador
- .- Limpiador

Grupo IV Personal de Almacén y Recuento.

- .- Oficial de Conteo





.- Auxiliar de Conteo

A) Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de la Empresa de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, así las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requieran.

B) El trabajador que realice las funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa de los representantes de los trabajadores, pueden reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente.

Artículo 15. Definición de Funciones Jefe de Administración

Realizara las funciones de la facturación, confección de nominas, Seguridad Social, Certificados de Empresa, así como cualquier otro tipo de tarea administrativa referente a las actividades de la empresa en las distintas provincias.

OFICIAL ADMINISTRATIVO

Realizara todas las tareas propias de administración, utilizando para ello los medios puestos por la Empresa, incluyendo los sistemas y aparatos informáticos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Realizara las tareas propias de administración, además de rellenar partes, escribir a maquina, confeccionar o computar modelos.

ENCARGADO PROVINCIAL.

Es el empleado procedente o no de la plantilla de la Empresa que con la responsabilidad consiguiente ante la misma, y a las inmediatas ordenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordinan el trabajo de los inspectores y resto de los operarios, tramitando a los mismos las ordenes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos del personal, de los rendimientos de productivas y del control del personal y demás incidencias.

El puesto de Encargado será de libre designación por parte de la Empresa, teniendo en cuenta que si fuese de promoción interna, en el caso de cesar en un puesto, permanecería en plantilla con la categoría que tuviese anteriormente. Cuando se tratase de personal de nuevo ingreso, si fuese revocado su nombramiento de encargado por la Empresa. No podrá ser incorporado a la plantilla ya existente

OFICIAL CERRAJERO

Es el encargado de efectuar las reparaciones en muebles de las cabinas,





semicabinas, módulos telefónicos y locutorio así como de las reparaciones de las cerraduras de los T.P. y de las tarjetas de los dispositivos de seguridad instalados en el interior del arca del teléfono.

Conduce un vehículo que le facilita la Empresa. También sustituye los cristales de estructura cuando estos están rotos.

OFICIAL ELECTRICISTA.

Se encarga de la revisión y reparación del alumbrado de los soportes de los teléfonos públicos. Conduce un vehículo facilitado por la Empresa.

OFICIAL MECANICO.

Se encarga de la revisión, mantenimiento y reparados de los vehículos de la flota.

CONDUCTOR RECAUDADOR

El personal que realiza esta función conducirá un vehículo facilitado por la Empresa consiste en la recogida de huchas vacías, previamente preparadas en la sala de recuento, en un número determinado por la ruta que se vaya a seguir, además de un número también determinado de reserva. Recorrerá las cabinas de la ruta sustituyendo las huchas incluidas en el aparato telefónico que le indican en el parte de trabajo, por otras vacías, así como realizando las pruebas de funcionamiento y detención de averías, que después de relaciona en su parte de trabajo. De igual manera realiza pruebas de cómputo. Así mismo realizara los cambios de claves correspondientes a las cabinas encuadradas en la ruta que le sea asignada, asumiendo cualquier innovación tecnológica en el aparato telefónico.

CONDUCTOR LIMPIADOR

El personal que realiza la función de limpieza de cabinas, semicabinas, módulos telefónicos y locutorios, ha de hacer uso de los materiales tales como bayetas, estropajos, espátula, secador, escoba, escalera y demás productos y utensilios para una correcta limpieza de los mismos, tanto interior como exteriormente.

Dispone de una ruta que viene marcada por la Empresa y para su desplazamiento conducirá un vehículo facilitado por la misma.

La Empresa instrumentara de las medidas necesarias para que todo el personal de limpieza adquiera el conocimiento suficiente y necesario para realizar adecuadamente estas funciones.

La Empresa procurara mantener en las rutas de limpieza al personal que normalmente las realiza.





Salas de conteo.- En las dependencias de la empresa, se encuentra un local donde se realizara el recuento de monedas, precintado y desprecintado y revisión de huchas retiradas de los teléfonos públicos, el encartuchado y empaquetado de las monedas, así mismo en este local, se confeccionan las rutas, así como el tratamiento de los datos informáticos que se requieran para las funciones ya descritas, actuando siempre bajo la supervisión de una persona designada a tal efecto por la empresa Cabitel.

Oficial informático de recuento.- Es el trabajador que se del tratamiento de los datos informáticos, para todas las funciones antes descritas.

INSPECTOR

Se encarga de organizar y supervisar el desarrollo del trabajo tanto dentro de las dependencias de la Empresa como en las rutas. Informa a los trabajadores de las posibles deficiencias encontradas en el trabajo y prepara los correspondientes informes de los resultados de su actividad que entrega a su inmediato superior.

Todas las funciones aquí detalladas lo son a título enunciativo, no queriendo significar que sean únicas e invariables. Cualquier variación o inclusión será hecha previo de la comisión paritaria.

Capítulo V. Contratación, Ascensos, Cambio de Puesto de Trabajo, Plantillas y Escalafones, Cese y Despidos

Artículo 16. Contratación

- 1.- Cuando por necesidad 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 de sus características.
- 2.- Antes de proceder a la contratación exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal del Centro.
- 3.- En aquel caso de plazas de nueva creación, se publicarán en el tablón de anuncios y en todos los servicios estableciéndose un plazo de admisión de solicitudes de cinco días.
- 4.- En todo caso, tendrán preferencia para el ingreso en la Empresa, aquellos que hayan desempeñado funciones de carácter temporal, fijos de períodos discontinuos, en prácticas, en formación o a tiempo parcial, estableciéndose una lista de espera, siguiendo un estricto orden de antigüedad. En los supuestos en que algún trabajador de esa lista incurra durante el tiempo que estuviera en activo en algún incumplimiento de sus funciones, que conllevara la aplicación de sanciones disciplinarias, declaradas firmes, por falta grave o muy grave, la empresa podrá excluir al trabajador de dicha lista de espera, informando por





escrito a la Comisión Paritaria, dentro de los tres días siguientes a la finalización de su contrato.

Por parte de la Comisión Paritaria, se confeccionarán dichas listas de espera. Una vez agotado dicha lista de espera, la prioridad otorgada en este punto, quedará sin efecto para cualquier nueva contratación.

Artículo 17. Clasificación Según Permanencia

1.- Por razón de permanencia el personal se clasifica en fijo, eventual e interino, sin perjuicio de la contratación temporal de trabajadores realizada de conformidad con la Normativa Vigente.

2.- El personal admitido en la Empresa, sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo o por tiempo indefinido.

3.- Son trabajadores eventuales, aquellos admitidos, de acuerdo con las disposiciones vigentes, para realizar una obra o servicio determinado, así como los contratados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, así lo exijan aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En el caso del contrato de acumulación de tareas o exceso de pedido este contrato tendrá la duración prevista por la legislación vigente. Si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, sea por completar dicho período en un solo contrato o en varios.

4.- Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal, durante las ausencias de este procedentes de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencias y cualquier otra causa que obligue a la empresa a reservar su plaza al ausente.

Artículo 18. Período de Prueba

Todo personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario a un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, según la siguiente escala:

1.- Personal directivo y técnico titulado,	6 meses
2.- Personal mandos intermedios,	2 meses
3.- Personal administrativo,	1 mes
4.- Personal operario,	15 días

Transcurrido el período de prueba, y superando el trabajador las pruebas a las





que haya sido sometido, el contrato producirá plenos derechos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Cuando un trabajador tenga que realizar un trabajo no habitual, la Empresa se estará obligada a establecer un período de adaptación; se establecerá de tres o cinco días. Se instrumentarán igualmente las medidas necesarias para que la adaptación se pueda producir también ante los cambios de rutas.

Artículo 19. Plantilla y Escalafones

La empresa vendrá obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo y contratado una vez al año.

En dicha plantilla, se señalará el número de trabajadores que componen cada categoría profesional, con la separación especificación por grupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas al informe del comité de Empresa o Delegados de Personal y, en caso de desacuerdo su aprobación será instada a la autoridad Laboral.

Las plantillas se confeccionarán cada año, respetándose los derechos adquiridos de cada uno de los trabajadores que forman parte de la empresa, dentro de la plantilla inicial y sucesiva.

La Empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal con los siguientes datos de cada uno de sus trabajadores:

- a.- Nombre y Apellidos.
- b.- Fecha de Nacimiento.
- c.- Fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.
- d.- Categoría Profesional.
- e.- Fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría.
- f.- Fecha de próximo aumento de complementos por antigüedad.
- g.- Ratio de Ocupación.

Dicho escalafón deberá publicarse en los tablones de anuncios que disponga la Empresa, antes del día 15 de Febrero.

El personal podrá formular sus reclamaciones contra el escalafón, mediante escrito dirigido a la Empresa, en el plazo de quince días a partir de la publicación.

Cuando sé de resolución expresa, esta deberá producirse dentro de un período



igual de tiempo. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, quedará libre la vía jurisdiccional laboral.

Artículo 20. Ascensos

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14, los cambios de categoría o ascensos en cada uno de los grupos, serán por antigüedad.

La aceptación por parte del trabajador de un ascenso, en razón de lo establecido en el apartado anterior, es voluntaria. Su no aceptación determinará la pérdida del turno pasando a ocupar el último puesto.

Artículo 21. Vacantes

Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en los Grupos III, IV, V de la clasificación funcional; se cubrirá por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, con carácter voluntario, siempre que reúnan las condiciones. Las vacantes que se produzcan por cualquier circunstancia, tendrán que ser cubiertas dentro del plazo de quince días, de igual plazo si fuera plaza de nueva creación.

Las vacantes y los ascensos en los demás grupos, excepción hecha de la categoría de Encargado Provincial y Jefe de Administración, se cubrirán por concurso oposición en donde a igual aptitud, será la antigüedad el factor determinante.

Artículo 22. Trabajos De Superior O Inferior Categoría

La empresa, por necesidades de servicio y con carácter provisional, podrá mandar a un trabajador a realizar un trabajo de categoría superior, siempre con anterioridad lo comunique por escrito a los Representantes Legales de los Trabajadores, y en el escrito demuestre fehacientemente las causas de la necesidad y provisionalidad.

Mientras dure la situación provisional de la realización del trabajo, en la categoría distinta a la suya, la Empresa, vendrá obligada a abonar al trabajador afectado la retribución de su nuevo puesto o categoría si fuera superior y a mantener su retribución, si fuera inferior.

Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva, I.T., vacaciones y hospitalización, fuera necesario trasladar provisionalmente a personal fijo de un grupo a otro de categoría inferior, sólo podrán hacerlo por el tiempo imprescindible, por los motivos antes mencionados, para ello se designará por solicitud voluntaria y de no existir éstas, por orden de menor antigüedad en el servicio o categoría y se le respetará el salario de su categoría precedente.



Artículo 23. Permuta

La Empresa, previa solicitud por escrito, debidamente razonada, podrá aceptar la permuta del puesto de trabajo entre trabajadores del mismo grupo laboral y distinta de Córdoba, siempre y cuando no existan perjuicios a terceros.

Toda permuta autorizada lo será a título provisional, durante un período de quince días, durante el cual la Empresa, podrá revocar la autorización concedida. Las posibles permutas se notificarán a los Representantes de los Trabajadores quienes podrán hacer las alegaciones que consideren oportunas.

Los trabajadores con relación laboral, bajo cualquier modalidad de contratación, podrán pasar a tener contrato indefinido, cuando haya algún trabajador fijo que voluntariamente quiera pasar a ocupar su lugar en la lista de espera. Esta solicitud habrá de hacerse por escrito a la Dirección de la Empresa que debe dar su consentimiento.

Artículo 24. Planificación y Organización del Trabajo

La Planificación y Organización del Trabajo es facultad de la Empresa, dentro de las normas de este Convenio Colectivo y de las disposiciones legales. En ningún caso supondrá menoscabo a la dignidad del trabajador o perjuicio en su formación.

Esta distribución se hará por escrito, entregándose copia a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 25. No Discriminación de las Relaciones Laborales

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales, por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos o parentesco, pudiendo efectuar cualquier trabajador, los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.

Artículo 26. Ceses

El trabajador que cesa voluntariamente en el servicio de la Empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma.

- Personal mandos intermedios, dos meses de antelación.
- Personal administrativo, un mes de antelación.
- Personal operativo y subalterno, 15 días de antelación.
- Los trabajadores deberán exigir, y la empresa esta obligada a entregar, el





correspondiente enterado al trabajador, que en debida forma comunique los ceses.

Artículo 27. Liquidaciones

Habiendo recibido el aviso con la antelación establecida en el artículo anterior, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar, el plazo de los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos serán liquidados en el momento habitual del pago.

El incumplimiento de esta obligación empresarial llevara aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días del preaviso. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no preaviso con la antelación debida.

Artículo 28. Despidos y Régimen Sancionador

En los despidos disciplinarios, habrá de atenerse a lo regulado en los artículos 54 y 55, así mismo como lo estipulado en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores en materia de despido improcedente.

Y se aplicara el convenio del sector de cabinas telefónicas.

Capítulo VI Subrogación

Artículo 29. Subrogación

Cuando se produzcan cambios de titularidad en las empresas que realizan el servicio de mantenimiento de cabinas telefónicas, estos cambios les será de aplicación de lo establecido en el primer Convenio colectivo del sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público, publicado en el B.O.E., de 15 de agosto de 1997.

Como derecho supletorio de este y del siguiente artículo se aplicará:

- Estatuto de los Trabajadores.
- Cualquier otra forma de rango superior a este Convenio que sea de aplicación al mismo.

Artículo 30. Adscripción del Personal

El personal que de conformidad con lo previsto en el artículo anterior pese 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.

Capítulo VII. Jornada, Horario, Horas Extras, Trabajos en Días Festivos, Vacaciones

Artículo 31. Jornada Laboral

La jornada laboral, será de 37'5 horas a la semana de lunes a viernes.

Artículo 32. Descanso Diario

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso diario de 30 minutos dentro de su jornada diaria, que se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 33. Horario

El horario de trabajo, para Córdoba, será de 5 días a la semana de 7'00 horas a las 14'30 horas. Se establece una flexibilidad de quince minutos diarios a la hora de entrada, que habrá de recuperarse, retrasando la salida en igual proporción, salvo excepciones negociadas anteriormente o posteriormente entre las partes.

Artículo 34. Horas Extraordinarias

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada diaria establecida.

2.- Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la Legislación Laboral, estableciéndose para tal fin rotación entre los voluntarios.

3.- No podrán realizarse más de diez horas al mes, o cuarenta al año para el caso de horas extraordinarias estructurales, aquellas que se efectúen para los montajes y desmontajes de campañas publicitarias, para cumplir los plazos establecidos por Cabitel.

Se cuidará especialmente de la promoción de empleo, restringiéndose al máximo, la realización de horas extraordinarias, a favor del mismo.

La retribución económica, será en base al cálculo del valor hora ordinaria, incrementado en 75% pudiéndose ser canjeable al 175 % con tiempo libre en jornadas completas.

Artículo 35. Trabajos en Sábados, Domingos y Festivos

A).- Cuando por razones de servicio, sea necesario realizar rutas de reparación de aparatos telefónicos, la Empresa, dispondrá de los medios necesarios para ello,



ajustándose a las siguientes normas:

1.- Se comunicará con antelación un impreso de inscripción que debe indicar el día festivo, sábado o domingo de trabajo y el número de rutas previsto y el personal asignado para las mismas.

2.- El impreso de inscripción, le será entregado a los Representantes de los Trabajadores, para que los cumplimenten los trabajadores.

B).- Por razones de haber detectado averías, que estén consideradas actualmente como urgentes, y que supongan un peligro para el usuario, se podrán establecer rutas de conservación en días festivos, que no sobrepasará la jornada establecida, y que en ese caso podrán comprender también otras averías no peligrosas hasta completar dicha jornada.

C).- Las rutas de reparación en dichos días, nunca sobrepasarán la jornada de 7 horas.

D).- Dichos días podrán ser compensados a opción del trabajador por 3 días efectivos de trabajo por festivo, domingo o sábado trabajado.

Estas rutas se realizarán con carácter voluntario en sábados, domingos y festivos que se retribuirán en nómina, bajo el concepto de "complemento de trabajos festivos" o denominación similar, claramente identificable y en base a las siguientes cuantías:

Sábado + Domingo:	214.20 euros
Festivos:	125.46 euros
Sábado:	96.90 euros

Para el año 2006 se incrementaran el IPC.

Para el año 2007 se incrementaran el IPC + un punto.

Todos estos conceptos tendrán revisión salarial al final de cada año.

E).- Los trabajadores que por razones del servicio tengan que realizar trabajos en domingo, serán los mismos que hayan prestado sus servicios el sábado inmediatamente anterior con el objeto de establecer turnos de fin de semana completos. Dichos turnos no sobrepasarán dos jornadas consecutivas por lo que en el caso de haber festivos inmediatamente antes o después al fin de semana, será otro turno diferente el que realice dichos trabajos.

Artículo 36. Prolongación de Jornada



Cuando por circunstancias ajenas al servicio, se haga necesario prolongar la duración de la jornada en las rutas normalmente establecidas, el tiempo realizado en exceso, será compensado abonándose como horas extraordinarias o con tiempo libre sustitutorio. La opción entre una o otra alternativa, queda a disposición del trabajador.

Las causas que puedan dar lugar a dicha prolongación, pueden ser de diversa índole, tales como: averías de vehículo, razones climatológicas, cortes de carreteras, etc. En cualquier caso, las partes acuerdan que dichas horas tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

Artículo 37. Revisión de Alumbrado

La revisión de alumbrado se realizara en jornada laboral nocturna.

Debido a la especificidad del trabajo a desarrollar. La jornada comenzara según las variaciones horarias- invierno, verano y se prolongaran durante 5 horas (equivalentes a la jornada laboral diurna de 7.30 minutos)

Artículo 38. Fiestas Populares Y Días 24 Y 31 De Diciembre

Durante las fiestas populares se reducirá diariamente en UNA hora la jornada de trabajo, así como en los días 24 y 31 de diciembre.

Capítulo VIII. Vacaciones, Libranzas y Excedencias

Artículo 39. Vacaciones

El personal incluido en el presente Convenio, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 30 días naturales retribuidos, a disfrutar en los meses de julio agosto y septiembre salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajadores. Se aplicara el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado, considerándose como tal a estos efectos la I.T:

La empresa respetara los calendarios de vacaciones que están en vigor

Las vacaciones no podrán comenzarse en los días no laborables, ni vísperas, salvo petición del interesado.

Si al comienzo del disfrute de sus vacaciones el trabajador estuviese en la situación de I.T. por enfermedad o accidente, comenzara a disfrutarlas cuando la empresa y el trabajador acuerden, una vez dada el alta medica.

Asimismo, en caso de que el trabajador, durante su periodo de vacaciones, sufra un accidente o enfermedad que de lugar a hospitalización, sus vacaciones quedaran interrumpidas, pasando a disfrutarlas los días restantes cuando la Empresa y el trabajador acuerden, una vez dada el alta medica y siempre dentro





del año natural. La renumeración de las vacaciones será: Salario base más antigüedad y la totalidad de los pluses.

Artículo 40. Libranzas

1.- El disfrute de los días acumulados por aquel sábado, domingo y festivo trabajado, será designado de común acuerdo entre Empresa y Trabajador. Cuando no se dé tal acuerdo, si se acumulan dos o más días, el trabajador podrá elegir la fecha del disfrute del 50% de ellos y la Empresa, se compromete a marcar el 50% restante dentro de los quince días siguientes a la fecha elegida por el trabajador, siempre que el número de trabajadores en libranza para dicha fecha por este concepto, no supere el 5% de la plantilla.

Si fuera uno sólo el DÍA de descanso pendiente de disfrutar, será a plena elección del trabajador, y siempre respetándose el 5% de plantilla en situación de libranza del párrafo anterior, bien entendido el caso de que el 5% o fracción citada, suponga como mínimo un trabajador.

2.- El disfrute de los días acumulados por trabajo nocturno, se llevará a cabo de la misma forma que se realizan los festivos.

3.- Si el trabajador optase, por canjear por tiempo libre los excesos de jornada recogidos en el artículo 36, del vigente convenio, deberán acumularse, hasta alcanzar una jornada laboral completa. Su disfrute se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes, de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 41. Licencias Retribuidas

1.- Los trabajadores regidos por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica:

- Matrimonio del trabajador: 17 días.
- Matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador y cónyuge: 2 días laborables.
- Nacimiento o adopción de hijos: 4 días laborables.
- Fallecimiento de hijos: 5 días.
- Fallecimiento de conyugue: 5 días.
- Fallecimiento de abuelos, padres, padres políticos, Hermanos y nietos directos: 4 días.
- Fallecimiento de hermanos políticos: 2 días.



- Fallecimiento de tíos carnales y políticos: 1 día.
- Por enfermedad grave, accidente u hospitalización de cónyuge, Abuelos, padres, padres políticos, hijos, hermanos, nietos directos, del trabajador y cónyuge: 3 días.
- Cambio de domicilio habitual: 2 días laborables.
- Por asistencia a Juicio: 1 día.

En todos los casos, los días de licencia son naturales y retribuidos a salario real.

En el caso de que la contingencias aquí reflejada tuviera lugar en provincia distinta a la de residencia del trabajador, su duración se ampliaría a dos días más.

2.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

3.- Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica.

4.- La Empresa facilitará permiso retribuido por el tiempo indispensable para la renovación de su permiso de conducir, a todos los operarios de la plantilla.

5.- La Empresa facilitará permiso retribuido por el tiempo indispensable a aquellos operarios que precisen asistir a exámenes para la obtención de títulos oficiales; si dichos exámenes se celebran en localidades distintas a las del Centro de Trabajo, también se facilitará el tiempo necesario para el desplazamiento, tanto de ida como de vuelta.

En todos los casos deberá acreditarse la contingencia argumentada para la obtención de la licencia.

6.- En caso de hospitalización en un Centro de la localidad de esposa o cohabitante se concederá permiso para visitas, siempre y cuando el horario de visita al Centro Hospitalario, no permita hacerlo fuera de la jornada laboral.

7.- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora o el trabajador afectado por este Convenio, tendrá derecho a una reducción de una hora en su jornada normal de trabajo.

8.- Por asuntos propios 2 días.

9.- Si por circunstancias del servicio, no hubiese sido posible el disfrute de licencias retribuidas por el concepto de asuntos propios, vacaciones, etc, en su totalidad o parte de ellos, éstos podrán ser disfrutados en pleno derecho por el trabajador en el ejercicio siguiente sin que éstos prescriban.





NOTA: Las circunstancias de convivencia continua, previamente notificada a la Empresa, se dará derecho a las licencias más arriba expresadas, como si del cónyuge se tratara.

Artículo 42. Licencias No Retribuidas

El trabajador que lleve un mínimo de seis meses de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a treinta días. La solicitud de dicho permiso deberá cursarse por escrito, con una antelación mínima de quince días.

No habrá lugar a la concesión de dicha petición del periodo que se solicita hubiera previsiones de ausencia por este artículo, que afectaran a una cantidad igual o superior al 5% la plantilla.

Artículo 43. Excedencia

A) Especiales:

- Para cuidado de hijos.

- Por cargo público o sindical.

- En el supuesto caso de detención como consecuencia de un accidente de circulación, mientras el operario conducía un vehículo de la Empresa en la prestación habitual de su trabajo y en el trayecto y horario de ida y vuelta al trabajo, el operario detenido, podrá solicitar su pase a la situación de excedencia con el mismo derecho de reserva del puesto de trabajo y en las mismas condiciones que si de excedencia obligatoria se tratase.

B) Voluntarias:

- Los trabajadores con antigüedad superior a tres años, tendrán derecho a que se les conceda por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años con reingreso automático a su puesto de trabajo y categoría en el momento en que finalice el período concedido y en su mismo centro de trabajo, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de treinta días a la finalización de su excedencia.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Capítulo IX. Retribuciones

Artículo 44. Estructura Salarial

Las retribuciones que con carácter consolidable devengará el personal sujeto a este convenio, serán las siguientes:





1.- Salario base, es la parte de retribución fijada para cada categoría profesional, como contrapartida a la prestación de un trabajo por unidad de tiempo, y que sirve de cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

2.- Antigüedad, es el complemento personal que percibe el trabajador, en razón al tiempo trabajado de servicio en la Empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el período de prueba. Su abono al trabajador, comenzará a partir del primer día del mes en que se cumplan los tres años de servicio ininterrumpido en la Empresa. Cada trienio será el 5%.

Del salario base.

4.- Plus de locomoción y transporte: Es la parte de la retribución fija abonada en doce mensualidades en concepto de compensación por los costos y gastos que el trabajador ha de soportar para su desplazamiento desde su residencia habitual hasta el Centro de trabajo. Su importe se incluye en la tabla salarial anexa.

5.- Plus de producción: Es la parte de retribución fija abonada en doce mensualidades en función de la determinación de las rutas establecidas y del trabajo diario acordado a realizar.

6.- Dieta de desplazamiento: Se considerará con derecho a dieta si 90 minutos después de la hora de finalización de la jornada, el operario se hallara realizando su ruta, su importe se establece en 11 euros.

7.- Plus de Sábados, Domingos y Festivos: Es el complemento económico que percibirá el trabajador cuando se dé el derecho a ello según establece el artículo 35 del presente convenio.

Artículo 45. Pagas Extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

Paga extra de Marzo	abonable del 10 al 20 de marzo
Paga extra de verano	abonable del 10 al 20 de junio
Paga extra de Navidad	abonable del 5 al 15 de diciembre

La cuantía de dichas pagas será de salario base mensual mas la antigüedad. Para abono de dichas pagas se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado en la empresa, considerándose como tal a estos efectos la I.T. dentro de los periodos que para que cada una de ellas se determine como de cómputo o devengo.



Los períodos de cómputo serán:

Extra de Marzo	del 1 de enero al 31 de diciembre inmediato anterior
Extra de verano	del 1 de junio al 31 de mayo inmediato anterior
Extra de Navidad	del 1 de diciembre al 30 de noviembre inmediato anterior

Los trabajadores que quieran un anticipo de la paga extra de verano por disfrutar sus vacaciones en el mes de junio, podrán solicitarlo sobre dicha paga, notificándolo a la Empresa con diez días de antelación.

Artículo 46. Cobro de Salarios

El abono de los salarios se recibirá dentro de la jornada laboral por meses completos y vencidos, dentro del último día laborable de cada mes. Este pago se efectuará mediante transferencia o domiciliación bancaria, salvo que el trabajador solicite el cobro por talón.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su salario, sin que pueda exceder del 90% del importe devengado.

Los anticipos se harán efectivos los días 10 y 20 de cada mes; o al día siguiente a los mismos, si cualquiera de ellos fuera festivo.

Artículo 47. Valor Hora Ordinaria

Se fija el valor de la hora extraordinaria para 2005 en 11,22 euros euros.

Para el año 2006 IPC .

Para el año 2007 IPC + un punto.

Todos estos conceptos tendrán revisión salarial a final de cada año.

Capítulo X. Derechos Sociales Y Representación Colectiva Seguridad E Higiene Y Vigilancia de la Salud

Artículo 48. Seguridad e Higiene y Vigilancia de la Salud

Será objetivo máximo, tanto de la Dirección de la Empresa como de la Representación de los Trabajadores, lograr la conservación de la salud y la prevención de accidentes laborales, a través del desarrollo de una gestión integral de la misma, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, merced al trabajo multidisciplinario y coordinado de todos los profesionales implicados en la salud, potenciándose en especial la acción preventiva a través de los análisis de riesgos.



Asimismo, será prioritario promover e intensificar acciones formativas de signo preventivo, motivando el desarrollo de actividades favorables a evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se crearán Comités de Seguridad e Higiene en todos los Centros.

Una de sus funciones será la de conocer los medios y medidas que la Empresa implante en materia de Seguridad e Higiene, y darlas a conocer a los trabajadores.

Independientemente de la Legislación específica en la materia, todo el personal podrá someterse voluntariamente a un reconocimiento médico anualmente, por cuenta de la Empresa y dentro de la jornada laboral. La Empresa contará con un servicio de prevención acreditado para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en cumplimiento del art.: 22 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las medidas de vigilancia y control de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/as y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores/as afectados/as.

No obstante, la aptitud del trabajador/a para el desempeño de su puesto de trabajo, será comunicada a la empresa y a las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención por parte del servicio de prevención acreditado, con el fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En aquellos casos de trabajadores mayores de cuarenta años y con una antigüedad mínima de cinco años en la actividad serán sometidos a reconocimientos médicos específicos, según dicten las normas de prevención de riesgos laborales.

Aquel trabajador que realice sus funciones con pantalla de visualización de datos, será sometido a reconocimientos específicos.

Artículo 49. Vestuarios

Deberán disponer de taquilla individual de doble cuerpo, duchas y lavabos, agua potable y jabón, toalla o secadores de mano, papel higiénico, así como servicios de señoras en aquellos lugares donde sea preciso, debiendo cuidarse su limpieza





y aplicando la normativa de la ley de prevención y riesgos laborales.

Artículo 50. Botiquín

En todos los Centros de Trabajo, se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto.

Los trabajadores dispondrán de guantes de protección de manos, así como de mascarillas de protección cuando sea preciso y que estén homologados para la actividad propia del sector.

Artículo 51 Vehículos

Aquellos vehículos, adscritos a las rutas de provincia, estarán provistos de faros antiniebla.

Asimismo todos los vehículos de servicio, dispondrán de barras o rejillas que sirvan de separación entre la zona de carga y la del conductor. También dispondrán de botiquín y extintor.

Los vehículos serán revisados con periodicidad, para que estén en condiciones de salir con la seguridad necesaria.

En todo lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Normativa Vigente en la materia.

Los trabajadores antes de la ruta, cuidarán de verificar que el vehículo se encuentre en orden de marcha.

Artículo 52. Reclasificación

Aquellos empleados que pasen a la situación de invalidez permanente total o parcial para la profesión habitual, con arreglo a las Normas de R.G.S.S. o aporten certificado médico, que recomiende el traslado de su grupo o ratificado por los servicios médicos, que determine la Empresa, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la Empresa, siempre que sus aptitudes psicofísicas le permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la Empresa.

En el supuesto de que no existiese un puesto de trabajo o función compatible, el trabajador/a podrá ser destinado/a a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 53. Protección A la Maternidad (Mujer Embarazada)

1.- La Evaluación de los Riesgos a que se refiere el art.: 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la





determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art.: 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que,

en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 54. Uniformidad

La empresa facilitara a cada trabajador la correspondiente uniformidad, según los modelos homologados para la actividad.

Antes de efectuar la compra definitiva la Empresa presentara a la representación de los trabajadores diversas calidades, al objeto de poder elegir entre las propuestas.

La entrada de dicha uniformidad se hará como sigue:

Temporadas de verano:	Del 1 al 15 de abril
Temporada de invierno:	Del 1 al 15 de octubre

La puesta en uso, una vez recibida, es obligatoria.

COMPOSICION DE UNIFORMIDAD

TEMPORADA DE VERANO:

- 2 pantalones de algodón.
- 3 camisas mangas cortas de algodón.
- Calzado habitual.

TEMPORADA DE INVIERNO:

- 1 chaleco multifunción.
- 2 pantalones de pana.
- 3 camisas manga larga de algodón.
- 1 jersey.
- 1 prenda de abrigo (anorax).



Cada dos años botas apropiadas.

Centro de trabajo deberá estar ordenado y con suficiente limpieza.

Artículo 55. Préstamos

La Dirección de la Empresa, pondrá a disposición del delegado del personal una bolsa de préstamos. El capital de dicha bolsa será de 1.442'43 Euros para Córdoba.

La citada cantidad deberá estar a disposición del delegado de personal a la firma del Convenio. Los préstamos concedidos por dicha comisión no devengará intereses ni gastos, su devolución será mensual y en un periodo máximo de un año. Las cantidades serán descontadas en nomina por la Empresa y serán reintegradas a la bolsa. En caso de baja por causa que sea, la Empresa descontará de la liquidación la cantidad pendiente de la devolución.

Artículo 56. Bolsa Y Acción Social

Para fomentar actividades sociales y/o como ayuda escolar la dirección de la Empresa pondrá a disposición del representante de los trabajadores un capital de 125 Euros por trabajador para los años 2005, 2006 y 2007, bien entendido que para el pago de esta cantidad solo se tendrá en cuenta aquellos trabajadores que en el año anterior hayan trabajado mas de seis meses.

Esta cantidad se hará efectiva el 30 de Julio de cada año.

Artículo 57. Seguro de Vida

La Empresa concertará una póliza de seguro de vida y accidente en base a los capitales y contingencias siguientes:

Año 2005, 2006 y 2007.

40.000 euros por muerte por enfermedad

40.000 euros por muerte por accidente

40.000 euros por muerte por accidente de circulación

40.000 euros por invalidez absoluta y permanente

Según tabla baremo en la póliza del seguro.

La dirección entregará copia de la póliza de seguros, condiciones generales de la misma, recibió un pago, así como las altas y bajas de los trabajadores en dicha póliza, a los representantes de los trabajadores.



Artículo 58. Cobertura de Responsabilidad Civil Por Conducción de Vehículos Facilitados Por La Empresa

Será ilimitada, así como los daños a vehículos y propiedades de terceros.

Artículo 59. Complementos Por I.T.

A) En caso de que el trabajador se encuentre en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo debidamente acreditada, la Empresa complementará la prestación económica de este hasta alcanzar el 100% de su salario, según tabla anexa correspondiente a su categoría, a partir de la fecha de la baja y mientras dure esta situación.

B) En caso de que el trabajador se encuentre en situación de I.T. derivada de enfermedad común debidamente acreditada, la Empresa complementará la prestación económica de este hasta alcanzar el 100% de su salario mensual, según tabla anexa correspondiente a su categoría, durante un periodo máximo de 60 días el año seguido o alternos.

C) En situación de I.T. y siempre que exista hospitalización mínima de dos días la Empresa complementará la prestación económica del trabajador hasta el 100% de su salario del mes a la baja durante un periodo máximo de 120 días.

D) Las gratificaciones extraordinarias se percibirán al cien por cien.

Artículo 60.dRetirada del Permiso de Conducir

El supuesto caso de que a un trabajador que precise el permiso de conducir para la prestación habitual de su trabajo, le fuera suspendido el uso del mismo, en primer lugar disfrutarán sus vacaciones anuales correspondientes y se finalizadas estas continuaría en las mismas circunstancias, será destinado a otro grupo o subgrupo -de existir este donde no sea necesaria la posesión de permiso de conducir, reincorporándose a su puesto de trabajo al serle devuelto este. De no existir grupo o subgrupo en el cual pueda desarrollar un trabajo para el cual este preparado, el trabajador y la empresa, con el fin de conservar el puesto de trabajo, acordarán una excedencia del primero por el tiempo que reste dure la devolución del permiso de conducir.

Mientras dure la situación de suspensión y siempre que ocupe otro puesto de trabajo, su retribución será del puesto que desempeñe.

Quedaran excluidos los casos de embriaguez, drogadicción o imprudencia y siempre que el accidente haya producido fuera de jornada laboral y en circunstancias totalmente ajenas al trabajo, en cuyo caso se suspenderá la relación laboral en idéntico tiempo a la retirada del permiso, incorporándose posteriormente a la misma situación anterior.



Cuando se aplique la nueva legislación del carné de conducir se estudiara este artículo.

Artículo 61. Legislación Supletoria

Para todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo que determine en cada momento el Convenio Nacional del Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

Artículo 62. Control y Supervisión

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador en sus taquillas y efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial o el de los demás trabajadores, dentro o fuera del Centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la intimidad y dignidad del trabajador y se contará con la asistencia del trabajador y un representante legal de los trabajadores.

Artículo 63. Derechos Sociales y de Representación

1) La Empresa reconoce a los Representantes de los Trabajadores, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente en cuantos derechos y garantías tienen conferidas en razón a su cargo por las leyes y disposiciones oficiales presentes y venideras.

2) La Empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores, un local para consultas y archivos en aquellos centros donde sea posible y donde no lo sea, facilitará un armario o mueble, así como un tablón de anuncios y cuanto pequeño material administrativo sea necesario para desarrollar su actividad sindical. El tablón de anuncios será de uso exclusivo de los Representantes de los Trabajadores.

3) Los Representantes de los Trabajadores, deberán disponer en la Empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

4) Se entregará a los Representantes de los Trabajadores, copia de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso y de los que estén bajo cualquier tipo de contratación, así como finiquito de finalización del contrato.

Como máximo las copias de los contratos se entregarán a los diez días de su contratación.

5) La Dirección de la Empresa, entregará a los Representantes Legales de los Trabajadores, copia de los contratos que suscriba con Telefónica-Cabitel, o cualquier otra Entidad. Asimismo, informar á de las innovaciones tecnológicas o





alteraciones que se están dando en el Sector y que sean previsibles que se produzcan.

6) Cualquier modificación, sustancial o no que pueda tener consecuencias sobre el empleo y que venga impuesta por el cliente, será comunicada a los Representantes de los Trabajadores para estudiar sus repercusiones, antes de llevarlas a la práctica.

En caso de desacuerdo habrá de someter dicha modificación a la consideración de la Inspección de Trabajo.

7) La Empresa, entregará a los Representantes de los Trabajadores, fotocopia de los TC1 y TC2, así como de los justificantes del pago del I.R.P.F, correspondiente a todos los trabajadores, y tendrán a disposición de los mismos los originales.

8) La Empresa comunicará a los Representantes de Trabajadores, en el plazo mínimo de 48 horas, y antes de producirse, todo lo concerniente a despidos, sanciones o ceses que se produzcan.

9) Los representantes de los trabajadores dispondrán cada uno de un crédito de 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Cuando existan varios representantes en el centro de trabajo, el montante global de horas que les corresponda, se distribuirá mensualmente a voluntad de los mismos. Su utilización se comunicara previamente a la Empresa, y si fuese necesario podrá acumularse el 50% del total de las horas correspondientes a un trimestre.

10) La dirección de la Empresa comunicara por escrito y por meses vencidos las horas extraordinarias estructurales o no, realizadas el mes anterior, reflejado en dicha comunicación los trabajadores que realizan. Las horas extraordinarias estructurales estarán firmadas por el representante legal de los trabajadores.

11) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, constituir elecciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

12) Los representantes de la sección sindical, del comité de seguridad e higiene o de cualquier comisión de trabajadores legal o reglamentariamente elegidos, podrán recibir horas procedentes del comité de Empresa o delegado personal.

13) A los trabajadores que así lo soliciten se les descontara de la nomina el importe de la cuota sindical.

14) Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas fuera de la jornada laboral cuando lo consideren necesario dentro de los locales de la Empresa y siempre que exista disponibilidad en dichos locales.



Artículo 64. Salario

La subida para el año 2005, será del IPC para el año 2006 IPC para el año 2007 IPC + un punto.

Artículo 65. Cláusula de Revisión Salarial

Las eventuales desviaciones, entre el IPC previsto y real durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, serán incluidas en tablas y tenidas en cuenta como bases para los incrementos salariales.

A estos efectos, tan pronto como se contraste oficialmente esta circunstancia, se procederá a distribuir el incremento correspondiente, igual al exceso del IPC real sobre el previsto en la fecha indicada, siguiendo criterios análogos para el resto de los conceptos económicos.

Las diferencias serán abonadas a todos los trabajadores al mes siguiente de su publicación oficial.

Artículo 66. Disposición Adicional Primera

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de tres de abril de mil novecientos noventa y seis y Reglamento de Desarrollo.

Se someterá a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los/as trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 67. Disposición Transitoria

De producirse acuerdos Interconfederales bipartitos o tripartitos cuyos contenidos afecten a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se procederá a convocar a la Comisión Mixta del Convenio para estudiar y decidir sobre aquellas materias que estén afectadas por dichos acuerdos.

Artículo 68. Disposición Final

La parte social se reserva la posibilidad de negociar y caso adherirse a un Convenio de rango superior o marco.

Hay varias firmas.



TABLA SALARIAL DE CORDOBA AÑO 2005 PENDIENTE REVISION IPC.
Incremento.: 2% sobre 2004

Categoría	Salario base	Plus producción	Plus locomoción	Salario bruto mes	Pagas extras	Salario bruto año
Encargado Provincial	1.203,21	14,96	98,71	1.316,89	1.203,21	19.412,30
Auxiliar Administrativo	899,13	0,00	102,14	1.001,27	899,13	14.712,64
Oficial Administrativo	969,79	6,99	96,12	1.072,91	969,79	15.784,31
Oficial 1º Cerrajería	1.121,59	35,68	101,53	1.258,79	1.121,59	18.470,29
Conductor-Recaudador	1.121,59	35,68	101,53	1.258,79	1.121,59	18.470,29
Conductor-Limpiador	1.121,59	35,68	101,53	1.258,79	1.121,59	18.470,29

Hora Extra:	11,22
Sábado + Domingo:	214,20
Festivos:	125,46
Sábados:	96,60

TABLA SALARIAL DE CORDOBA AÑO 2006 PROVISIONAL PDTE. I.P.C.
Incremento.: 2% sobre 2005

Categoría	Salario base	Plus producción	Plus locomoción	Salario bruto mes	Pagas extras	Salario bruto año
Encargado provincial	1.247,73	15,52	102,36	1.365,61	1.247,73	20.130,56
Auxiliar Administrativo	932,40	0,00	105,92	1.038,32	932,40	15.257,01
Oficial Administrativo	1.005,68	7,25	99,68	1.112,61	1.005,68	16.368,33
Oficial 1º Cerrajería	1.163,09	37,00	105,28	1.305,37	1.163,09	19.153,69
Conductor-Recaudador	1.163,09	37,00	105,28	1.305,37	1.163,09	19.153,69
Conductor-Limpiador	1.163,09	37,00	105,28	1.305,37	1.163,09	19.153,69

Hora Extra:	11,22
Sábado + Domingo:	214,20
Festivos:	125,46
Sábados:	96,60