



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA ECOMETAL, S.L**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Ecometal, S.L., acordado entre la representación de la Empresa y de los Trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1 /1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo.- Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 20 de septiembre de 2004.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis Rubiales López.

## **CONVENIO COLECTIVO LABORAL ECOMETAL, S.L**

**AÑO 2004**

### **Capítulo I**

#### **Artículo 1. Objeto**

El presente convenio colectivo Laboral tiene como objeto principal la regulación de las 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, semicabinas, locutorios y demás soportes de los teléfonos públicos, en el marco del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 2. Ambito Funcional**

Este convenio afectara y obligara a la empresa y a los trabajadores que desarrollan las tareas de mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, reparación, limpieza, montaje y desmontaje de publicidad en las cabinas, semicabinas, locutorios y demás soportes de teléfonos públicos en su ámbito territorial.





### **Artículo 3. Ambito Territorial**

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

### **Artículo 4. Ambito 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.

### **Artículo 5. Ambito Temporal**

La duración del presente Convenio, será de un año, entrando en vigor a partir de 1º de enero de 2004 con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P.

### **Artículo 6. Denuncia y Revisión**

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente dos meses antes del 31 de diciembre de 2004, 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 computo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones en que quede pactado salvo las disposiciones de Derechos necesario o 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. Jubilaciones Anticipadas**

1.- Se establece una gratificación por jubilación para todo el personal que llevando un mínimo de diez años ininterrumpidos en la empresa, opte por jubilarse voluntariamente a partir de los 60 años y siempre que a la empresa le quede un contrato con Cabitel como mínimo de diez a doce meses.

Las cantidades son:

60 años	10.217"21 euros
61 "	7.212"15 euros
62 "	4.808"10 euros
63 "	3.606"07 euros
64 "	2.404"05 euros

## **Artículo 10. Comisión Paritaria**

Se constituirá una Comisión Paritaria, para la interpretación del presente Convenio, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

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

Dicha Comisión, estará compuesta por dos miembros, en representación de los Trabajadores, que salvo causa de fuerza mayor, serán elegidos entre los miembros de la Comisión deliberante del presente Convenio, y dos miembros en representación de la Empresa.

Las funciones de dicha Comisión serán las propias para cumplir su cometida de interpretación del presente Convenio.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros que la integran, en el bien entendido de que, si una de las partes acudiera a una de sus



convocatorias faltando alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de dos votos a la hora de someter la votación cualquiera de las cuestiones.

De los acuerdos de la Comisión Paritaria, se levantara la oportuna acta y su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que los dispuestos en el presente Convenio.

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

### **Artículo 11. 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 aprobara en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia, a todos sus efectos.

## **Capítulo II. Organización Del Trabajo**

### **Artículo 12. 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 correctas 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, modificación o 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 13. Medios**

La empresa estará obligada a poner al alcance, de todos sus trabajadores los





medios precisos para que estos puedan realizar su trabajo en suficientes condiciones de actividad, higiene y seguridad, para cuya valoración, se contara con la participación de los representantes legales de los trabajadores, así mismo el trabajador.

#### **Artículo 14. Prestaciones de Trabajo**

El trabajador esta obligado a efectuar diligentemente cuantos trabajos y operaciones les ordenen sus mandos, dentro de los generales cometidos propios de su categoría y competencias personales.

### **Capítulo IV. Clasificación del Personal**

#### **Artículo 15. Clasificación Funcional**

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

Grupo I. Personal Administrativo:

- Jefe de Administración
- Oficial Administrativo de 1º
- Oficial Administrativo de 2º
- Auxiliar Administrativo

Grupo II.- Personal Mandos Intermedios

- Encargado Provincial
- Inspector

Grupo III.- Personal de Mantenimiento

(Cerrajeros, electricistas y mecánicos y operadores)

- Oficial
- Ayudante
- Aprendiz

Grupo IV.- Personal de Recaudación:

- Conductor Recaudador y operador





Grupo V.- Personal de Limpieza:

- Conductor-Limpiador

- Limpiador

Grupo VI.- Personal de Recuento:

- Oficial Informativo de Conteo

- Oficial de Conteo

- Auxiliar de Conteo

Grupo VII.- Personal Subalterno:

- Almacenero

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

B).- El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que le corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año y ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previos los informes de los Representantes de los Trabajadores, puede reclamar ante la Jurisdicción Laboral Competente.

### **Artículo 16. Definición de Funciones**

Jefe de Administración.- Realizara las funciones de facturación, confección de nominas y Seguridad Social.

El jefe de la Administración será de libre designación por parte de la Empresa.

Oficial Administrativo.- Realiza todas las tareas propias de Administración, utilizando para ello los medios puestos por la Empresa, incluyendo los sistemas y aparatos informáticos.

Auxiliar Administrativo.- Realiza 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, coordinar el trabajo de los Inspectores y resto de los Operarios, tramitando los mismos las ordenes





oportunas, e informar a la Empresa de los rendimientos del Personal, de los rendimientos de productividad y de 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 su 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.

Personal de Mantenimiento.- El personal adscrito a este departamento se encuentra encuadrado en área de servicios:

A).- 1.- Area de conservación: se efectúan las reparaciones en los muebles de cabina, módulos telefónicos, locutorios y cualquier tipo de soporte de teléfono de uso publico instalado en la vía publica.

2.- Reparaciones en cerraduras y dispositivos de seguridad instalados en el interior del teléfono de uso público.

Para los desplazamientos, se utilizara un vehículo facilitado por la empresa.

B).- Area de electricidad: se realiza la revisión, conexión y reparación del alumbrado en los soportes de los teléfonos instalados en la vía publica.

Para los desplazamientos, se utilizara un vehículo facilitado por la empresa.

C).- Area de vehículos: se encargara de la revisión mantenimiento y reparación de los vehículos de la planta, correspondientes a los distintos departamentos.

Tal clasificación es nuevamente anunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de la empresa de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Recaudación.- El personal que realizara esta función, conducirá un vehículo facilitado por la empresa. La actividad del personal que realiza esta función, consiste en la recogida de las huchas con monedas, que tienen depositadas los teléfonos instalados en la vía publica, en centros oficiales, estaciones, aeropuertos,... y a su vez introduce las huchas vacías. Recorre una ruta establecida, que consta de un recorrido y de un numero determinado de teléfonos. Realizar las pruebas y funcionamientos y detección de averías, que después relaciona en sus partes de trabajo, o los comunica directamente, a Tesa por medio del 002. De igual manera, realizara pruebas de computo y así mismo realizara los cambios de claves correspondientes a las cabinas encuadradas en la ruta que se asignada.





Limpieza.- El personal que realiza la función de limpieza conducirá un vehículo facilitado por la empresa.

Cabinas, semicabinas, módulos telefónicos y locutorios, ha de hacer uso de los materiales tales como bayetas, estropajos, espátulas, secador, escalera y demás productos y utensilios para su correcta limpieza de los mismos tanto interior como exteriormente. Dispone de una ruta que ha sido construida por la empresa, el número de cabinas, módulos o soportes, etc...

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 todas las funciones ya descritas, actuándose siempre bajo la supervisión de una persona designada a tal efecto por la empresa Cabitel.

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

Inspector.- Se encarga de distribuir y organizar las rutas de recaudación, limpieza, publicidad, cerrajería; 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. Realiza su jornada de trabajo en la calle, supervisando el trabajo que se realiza diariamente.

Todas las funciones aquí detalladas son únicas e invariables.

Cualquier variación o inclusión será hecha previo informe de la Comisión Paritaria.

Publicidad.- El personal que realiza esta tarea es procedente de la limpieza. Para tal caso se retrasara, si es preciso, la limpieza para que la empresa pueda cumplir los plazos establecidos por Cabitel. Si el montante global superase dos jornadas, normalmente establecidas, el resto se montaría en horas extraordinarias. Conducirá un vehículo facilitado por la empresa.

**CAPITULO V.- CONTRATACION, ASCENSOS, CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO, PLANTILLAS Y ESCALAFONES, CESE Y DESPIDOS.**

### **Artículo 17. Contratación**

1.- Cuando por necesidad de la empresa, sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informara a los Representantes de los Trabajadores, del numero 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 aquellos caso de plazas de nueva creación, se publicaran 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 periodos discontinuos, en practicas, en formación o a tiempo parcial, estableciéndose una lista de espera, siguiendo un estricto orden de antigüedad por el tiempo de espera, siguiendo un estricto orden de antigüedad por el tiempo trabajado.

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 confeccionaran dichas listas de espera. Una vez agotado dicha lista de espera, la prioridad otorgada en este punto, quedara sin efecto para cualquier nueva contratación.

### **Artículo 18. 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 considerara 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 estos casos el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce. Si al término de este periodo el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, sea por completar dicho periodo en un solo contrato o en varios.

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



Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa, podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al termino de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasara a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter de fijo, ocupando el ultimo puesto de su grupo y categoría profesional.

### **Artículo 19. Periodo de Prueba**

Todo personal de nuevo ingreso quedara sometido, salvo pacto en contrario a un periodo 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 periodo 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 periodo de adaptación; se establecerá de tres o cinco días, dicho periodo pro la adaptación de conductor-limpiador a conductor-recaudador. Se instrumentaran igualmente las medidas necesarias para que la adaptación se pueda producir también ante los cambios de rutas.

### **Artículo 20. 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 señalara el número de trabajadores que componen cada categoría profesional, con la separación y 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.

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





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.- Numero en el libro de matrícula.

Dicho escalafón deberá publicarse en los tabloneros 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 se dé resolución expresa, ésta deberá producirse dentro de un periodo igual de tiempo. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, quedara libre la vía jurisdiccional laboral.

### **Artículo 21. Periodo de Prácticas**

Aquellos trabajadores que reúnan un año de contratación quedaran fijos, quedan exentos para dicho computo los contratos de interinidad y los contratos por obra o servicios determinados.

### **Artículo 22. Ascensos**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14.B, los cambios de categoría o ascensos en cada uno de los grupos, será 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 determinara la perdida del turno pasando a ocupar el último puesto.

### **Artículo 23. Vacantes**

Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en los grupos III, IV, V



y VI; 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 24. 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 eficientemente 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 o a otro de categoría inferior, sólo podrán hacerlo por el tiempo imprescindible, por los motivos antes mencionados, para ello se designara por solicitud voluntaria y de no existir estas, por orden de menor antigüedad en el servicio o categoría y se le respetara el salario de su categoría precedente.

#### **Artículo 25. 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 Granada, siempre y cuando no existan perjuicios a terceros.

Toda permuta autorizada lo será a título provisional, durante un periodo de quince días, durante el cual la Empresa, podrá revocar la autorización concedida. Las posibles permutas se notificaran 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 26. Planificación del Trabajo**

La Empresa distribuirá las rutas, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría; a tal fin la Empresa distribuirá las rutas que serán las que tengan siempre que realizar, salvo determinadas circunstancias, como falta de asistencia, enfermedad, vacaciones y otras circunstancias indeterminadas, que puedan afectar a la realización del servicio. Esta distribución se hará por escrito, entregándose copia a los Representantes de los Trabajadores.

### **Artículo 27. 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 28. Ceses**

El trabajador que desee cesar 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 está obligada a entregar, el correspondiente enterado al trabajador, que en debida forma comunique el cese.

### **Artículo 29. Liquidaciones**

Recibido el preaviso con antelación establecida en el artículo anterior, la Empresa, estará obligada a liquidar, a finalizar el plazo, la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador hasta la fecha.

Las empresas, notificaran al trabajador con 15 días de antelación, la resolución, de los contratos por finalización de su duración excepto los de sustitución y le entregaran copia de la liquidación que le será practicada. El incumplimiento de este preaviso, dará derecho al trabajador a percibir una indemnización de un día de salario por cada día de retraso, hasta un máximo de quince días.





## **Artículo 30. Despidos**

En los despidos disciplinarios, habrá de atenderse a lo regulado en los artículos 54, 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores y la Autoridad Laboral competente.

## **Capítulo VI. Subrogación**

### **Artículo 31. Subrogación**

Cuando se produzcan cambios de titularidad en las empresas que realizan el servicio de mantenimiento de las cabinas telefónicas, las nuevas Empresas, cualquiera que sean estas, se subrogarán en los derechos y obligaciones de las anteriores Empresas, para con los trabajadores, adscritos al servicio reseñado en el artículo 3 de este Convenio Colectivo.

Artículo 31. Bis 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 32. Jornada Laboral**

La jornada laboral, será de 38 horas y 30 minutos semanales, (1735 horas al año para toda la plantilla de la empresa).

La remuneración del sábado será de 87,92 euros o un día y medio en tiempo libre a opción del trabajador, con un tope máximo de cinco trabajadores por sábado.

### **Artículo 33. Descanso Diario**

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

### **Artículo 34. Horario**

El horario de trabajo, para Granada, será de 5 días a la semana de 7"00 horas a las 14"40 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 35. 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 mas 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 Cabiltel.

Se cuidara 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 calculo del valor hora ordinaria, incrementado en 75% pudiéndose ser canjeable al 175 % con tiempo libre en jornadas completas.

### **Artículo 36. Trabajo en Días Festivos**

A).- Cuando por razones de servicio, sea necesario realizar rutas de recaudación, la Empresa, dispondrá de los medios necesarios para ello, ajustándose a las siguientes normas:

1.- Se pondrá con suficiente antelación un impreso de inscripción que debe indicar el día festivo o domingo de trabajo y el número de rutas previsto.

2.- Festivo no domingo: las rutas de recaudación de los festivos no domingos, se realizaran de forma voluntaria y rotativa por todo el personal que recauda.

3.- Los festivos Viernes Santo, 25 de diciembre(Navidad) y 1 de enero (Año Nuevo), se negociara con Cabiltel el no trabajar o trabajar los menos posibles.

4.- Festivo, domingo: se establece un turno voluntario en el que podrán inscribirse cuantos trabajadores deseen.

5.- 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 sobrepasaran la jornada establecida, y que en ese caso podrán comprender también otras averías no peligrosas hasta completar dicha jornada.





C).- Las rutas de recaudación y reparación en dichos días, nunca sobrepasaran 6 horas 40 minutos de la jornada de trabajo, (para los domingos y días festivos)

D).- La retribución de dicho día, será por rutas establecidas, a razón del 120% del valor de la hora ordinaria, y un día de libranza o a opción del trabajador por dos días de libranza por festivo trabajado.

Los festivos, domingos y no domingos, se retribuirán en nomina, bajo el concepto de "complemento de trabajos festivos" o denominación similar, claramente identificable.

E).- En caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la presentación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre Empresa y Representantes de los Trabajadores, se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio.

### **Artículo 37. 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 libres 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 38. Rutas Especiales**

Se establecerá una dieta para aquellas rutas, que tengan que rebasar por su especialidad y excepcionalidad, la jornada normal establecida. Así mismo,, se compensara el tiempo de exceso a razón del 175% de su valor con tiempo libre. La realización de estas rutas, se establecerá de forma rotativa entre los voluntarios. En caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre Empresa y Representante de los Trabajadores, se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio. La implantación de nuevas rutas especiales, será objeto de estudio y aprobación por parte de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 39. Rutas de Doble Recaudación**

Se establecerán solo para aquellas cabinas afectadas por la doble recaudación.

Cuando el tiempo necesario para estas tareas de doble recaudación, no supere la



media jornada, se efectuara de forma rotativa entre los voluntarios. En el caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo, entre Empresa y Representante de los Trabajadores, se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio. Si el tiempo necesario, superase la media jornada, se efectuara con personal contratado al efecto.

En el caso de personal de plantilla, su remuneración, será como horas extraordinarias, tanto si se abona en metálico, como si compensa con tiempo a razón del 175%.

El segundo o doble servicio de recaudación, se prestara por las tardes en aquellas cabinas en que se haga precisa dicha prestación.

#### **Artículo 40. Fiestas Populares y Días 24 y 31 de Diciembre**

Si la programación del servicio lo permite, se reforzaran las rutas de recaudación con personal procedente de la limpieza, a fin de poder acortar dichas rutas y consecuentemente las jornadas en dichas fechas.

A cambio, los días anterior y/o posteriores a dichas fechas, se intensificaran las tareas de limpieza por parte de todo el personal disponible para equilibrar el programa de limpieza en los desajustes que pudieran haberse producido, con motivo de los refuerzos de recaudación.

### **Capítulo VIII. Vacaciones, Libranzas Y Excedencias**

#### **Artículo 41. Vacaciones.**

El personal incluido en el presente Convenio, tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones de 30 días laborales retribuidos, a disfrutar en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo acuerdos expresos entre Empresa y Trabajador.

Se aplicara el principio de proporcionalidad a tiempo efectivamente trabajado, considerándose como tal, a estos efectos la I.T.

La Empresa respetara los calendarios de vacaciones que estén en vigor.

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

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

Así mismo, el trabajador que durante su periodo de vacaciones sufra un accidente



o sea objeto de hospitalización, sus vacaciones quedaran interrumpidas pasando a disfrutar los días restantes cuando la Empresa y el Trabajador acuerden una vez dada el alta medica. En ambos casos siempre dentro del año natural.

La remuneración de las vacaciones será: salario base mas antigüedad y la totalidad de los pluses.

#### **Artículo 42. Libranzas**

1.- Los excesos de jornada en rutas especiales, se compensaran con tiempo libre, hasta alcanzar una jornada laboral completa. Su disfrute se llevara a cabo, dentro de los quince días siguientes, de común acuerdo entre Empresa y Trabajador.

2.- El disfrute de los días acumulados por aquel festivo trabajado, será designado de común acuerdo entre Empresa y Trabajador. Cuando no se dé en 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, no supere el 5% de la plantilla.

Si fuera uno solo 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.

3.- Las libranzas correspondientes a la realización de rutas especiales se harán en la forma habitual en que se viene llevando a cabo en Granada.

4.- En el bien entendido caso de que el 5% citado supone como mínimo un trabajador.

#### **Artículo 43. Licencias Jetribuidas**

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

- Matrimonio del trabajador: 16 días

- Matrimonio de hijos o hermanos: 2 día

- Alumbramiento de esposa o cohabitante (dos de los cuales serán laborales): 3 días

- Fallecimiento de hijos: 5 días

- Fallecimiento de esposa o cohabitante: 5 días



- Fallecimiento de abuelos, padres, padres políticos,

Hermanos y nietos directos: 3 días

- Fallecimiento de hermanos políticos: 2 días

- Fallecimiento de tíos carnales y políticos: 1 día

- Por enfermedad grave de esposa o cohabitante,

Abuelos, padres, hermanos, nietos directos y padres

Políticos del trabajador: 3 días

-Cambio de domicilio habitual: 2 días

En todos los casos, los días de licencia son naturales.

En el caso de que la contingencia aquí reflejada, tuviera lugar en Provincia distinta a la residencia del trabajador, su duración se ampliará en 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 aquellos operarios de la plantilla que desempeñen funciones de conductor.

5.- La Empresa facilitará permiso con sueldo 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 de trabajo.





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 44. 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 si dentro del período que se solicita, hubiera previsiones de ausencia por este mismo artículo, igual o superior al 5/ de la plantilla.

#### **Artículo 45. 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 hasta un año de excedencia con reingreso automático a su puesto de trabajo y categoría en el momento en que finalice el periodo concedido y en su mismo centro de trabajo, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de treinta días a la finalización de su excedencia.

### **Capítulo IX. Retribuciones**

#### **Artículo 46. Estructura Salarial.**

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio, serán las establecidas en el anexo del mismo, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

1.- Salario base, en 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 periodo de prueba. Su abono al trabajador, comenzará a partir del mes en que se cumplan los tres años de servicio ininterrumpido en la Empresa.

Cada trienio será el 5%. del salario base.

3.- Retribuciones complementarias:

A.- Plús 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.

B.- Plús de asistencia y puntualidad: Es la parte de la retribución abonada en 12 mensualidades establecida para fomentar la puntualidad en la asistencia al Centro de trabajo. Se establece una flexibilidad de 15 minutos en la hora de entrada que habrá de recuperarse obligatoriamente retrasando la salida en igual proporción, salvo en las excepciones negociadas.

En aquellos casos en que el tiempo de tolerancia de quince minutos sea revasado, dicho exceso se irá acumulando a lo largo de la semana. Una vez acumulados excesos por tiempo igual o superior a 15 minutos, procederá el descuento de la parte proporcional del plús correspondiente a la semana.

C.- Plús 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.

D.- Dieta de desplazamiento: Es el importe que se abonará al trabajador cuando por necesidades del servicio tenga necesidad de realizar el almuerzo dentro de la ruta que se le ha asignado.

Se considerará con derecho a dieta si una hora y media después de la hora de finalización de la jornada, el operario se hallara realizando su ruta, su importe se establece en 8,77 euros.

#### **Artículo 47. 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 10 de diciembre

La cuantía 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.L.T. dentro de los periodos que para cada una de ellas se determine como cómputo.

Los periodos de computo 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 48. Cobro de Salarios**

El pago de los salarios se efectuará dentro de la jornada laboral por meses completos y vencidos, dentro del último día laborable de cada mes. Este pago se efectuará mediante domiciliación bancaria.

El pago se pondrá a disposición de los trabajadores en talón bancario, no obstante el trabajador podrá optar a percibir su salario por transferencia o domiciliación bancaria.

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 49. Valor Hora Ordinaria**

El valor de la hora ordinaria para el año 2004 se fija en 15,53 euros y el de la hora extraordinaria en 17,89 euros.

El valor del festivo para el año 2004 se fija en 81,84 euros, con jornada de seis horas cuarenta minutos y un día de descanso.

### **Capítulo X. Derechos Sociales y Representación Colectiva Seguridad e Higiene.**

#### **Artículo 50. Seguridad e Higiene**





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.

Así mismo, será prioritario promover e intensificar acciones formativas de signo prevencionista, 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. Del resultado de dicho reconocimiento, se dará cuenta al trabajador.

El citado reconocimiento, se realizará preferentemente en el Instituto de Seguridad e Higiene.

En aquellos casos de trabajadores mayores de cincuenta años, si los servicios médicos lo consideran oportuno, podrían ser sometidos a un examen cardiovascular.

Aquel trabajador que actúe con pantalla de ordenador, será sometido a revisiones oftalmológicas que los servicios médicos consideren pertinentes.

### **Artículo 51. Vestuarios**

Deberán disponer de taquilla individual, 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.

### **Artículo 52. 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 cuando sea preciso.

### **Artículo 53. Vehículos**





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

Así mismo 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 54. 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, pasando a percibir el sueldo de la categoría correspondiente a dicho nuevo puesto de trabajo (incluido el porcentaje de antigüedad que tuviera devengado) que en todo caso habrá de ser de distinta categoría laboral a la que ostentaba antes de su invalidez.

#### **Artículo 55. Protección a la Mujer Embarazada**

Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a que si el puesto de trabajo que desempeñan es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo físico se le encomendará funciones acorde con sus circunstancias, previo los informes médicos oportunos.

#### **Artículo 56. Uniformidad**

La Empresa facilitará a cada trabajador la correspondiente uniformidad según los modelos homologados para la actividad.

Antes de efectuar la compra definitiva, la Empresa presentará a la Representación de los Trabajadores, diversas calidades, al objeto de poder elegir entre las propuestas.

La entrega a dicha uniformidad, se hará como sigue:

- Temporada 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.

Composición de la uniformidad:

Temporada de Verano

2 pantalones de algodón

2 camisas de manga corta algodón calzado habitual

1 cazadora verano-abril

Temporada de invierno

1 cazadora de invierno

2 pantalones de pana

2 camisas manga larga algodón

1 jersey

1 anorak 3/4 cada dos años

traje y botas de agua

botas homologadas

Centro de trabajo: Deberá estar ordenado y con suficiente espacio y limpieza.

La ropa de trabajo, tendrá los colores corporativos de Servicio.

### **Artículo 57. Prestamos**

La Dirección de la Empresa, pondrá a disposición de una Comisión de Trabajadores designados por votación en asambleas, una bolsa de prestamos. Su capital será de 3000 euros.

Los prestamos concedidos por dicha Comisión no devengarán intereses, ni gastos, su devolución será mensual y en un período máximo de un año. Las cantidades serán descontadas en nómina por la empresa y será reintegradas en bolsas.

En caso de baja, por la causa que sea, la Empresa, descontará de la liquidación, la cantidad pendiente de devolución, y se dará cuenta a la Administración de la Empresa.





### **Artículo 58. Bolsa y Acción Social**

Para fomentar actividades sociales y como ayuda escolar, dental y óptica, la Dirección de la Empresa, pondrá a disposición del Comité o Delegados de Personal, una aportación económica equivalente al 1% sobre las retribuciones establecidas en las liquidaciones trimestrales del I.R.P.F., para cada Centro de Trabajo. Dicha cantidad será entregada transcurridos cinco días del pago de cada trimestre.

Las normas para canalizar dicha ayuda, se establecerán por las respectivas plantillas, mediante asamblea, que para tal fin se celebre.

### **Artículo 59. Seguro de Vida**

A partir del 01-01-04, la Empresa concertará una póliza de seguro de vida y accidente, en base a los capitales y contingencias siguientes:

Fallecimiento natural o enfermedad:	10.500 euros
Invalidez absoluta y permanente por cualquier causa:	10.500 euros
Fallecimiento por accidente:	25.000 euros
Fallecimiento por accidente de circulación:	35.000 euros

Se aplicará tabla/baremo, en caso de invalidez parcial por accidente.

La Dirección, entregará copia de la póliza de seguro, condiciones generales de la misma, recibo de pago, así como las altas y bajas de los trabajadores en dicha póliza, a los Representantes Sindicales.

Los trabajadores aportarán 1,50 euros mensuales, a partir del 1 de enero de 2004.

### **Artículo 60. 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 61. Complementos por I.T.**

A).- El trabajador que se encuentra en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo debidamente acreditada, la Empresa completará la prestación económica de esta 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) El trabajador que se encuentre en situación de I. T. derivada de enfermedad



común debidamente acreditada, la Empresa completará 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 cincuenta días al año, seguidos o alternos.

C) En situación de I. T. y siempre que exista hospitalización mínima de dos días la Empresa completará la prestación económica hasta alcanzar el 100% de su salario del mes anterior a la baja a partir del primer día de hospitalización, con un tope máximo de 90 días.

D) Las gratificaciones extraordinarias se percibirán a 100%.

### **Artículo 62. Retirada del Permiso de Conducir**

En el supuesto caso de que un trabajador que percibe el permiso de conducir para la prestación habitual de su trabajo, le fuera suspendido el uso del mismo, en primer lugar disfrutara sus vacaciones anuales correspondientes y si finalizadas éstas, continuara en las mismas circunstancias, será destinado a otro grupo o categoría donde no sea necesaria la posesión del permiso de conducir, reincorporándose a su puesto de trabajo al serle devuelto este.

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

Quedan excluidos los casos de embriaguez en cuyo caso se suspenderá la relación laboral en idéntico tiempo a la retirada del carnet, incorporándose posteriormente a la misma situación laboral anterior.

### **Artículo 63. Legislación Supletoria**

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio Estatal de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público.

### **Artículo 64. Movilidad Geográfica**

La empresa en ningún caso podrá trasladar a un trabajador, de un centro a otro tanto fuera como dentro de la provincia, a no ser que el trabajador lo pida voluntariamente antes de llevarlo a efecto será consultado a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 65. Control y Supervisión**

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador en sus taquillas y efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores, dentro 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 de un representante legal de los trabajadores.

### **Artículo 66. 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. Así mismo, informará de las innovaciones tecnológicas o alteraciones que se están dando en el Sector y que sean previsibles que se produzcan. De no poseer dicha información, tendrá que dirigirse bien a Telefónica o Cabitel, debiendo dar copia de dicha petición escrita a los Representantes de los Trabajadores.

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 máximo 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 al mes, se distribuirá a voluntad de los mismos.

Su utilización se comunicará previamente a la Empresa, siempre que sea posible. Igualmente podrán agruparse al 50% de las horas que correspondan dentro de cada trimestre natural.

10) Los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato, los representantes de la Sección podrán recibir horas procedentes del Comité o Delegados de Personal.

11) Los Representantes de la Sección Sindical del Comité de Seguridad e Higiene, o de cualquier Comisión de Trabajo, elegida democráticamente por la Asamblea de Trabajadores, podrán recibir horas procedentes del comité de Empresa o Representantes de los Trabajadores.

12) Los trabajadores que así lo soliciten se les descontará de la nomina el importe de la cuota sindical.

13) La Dirección de la Empresa, comunicara por escrito y por meses vencidos las horas extraordinarias y la fecha de su realización, reflejando además en dicha comunicación, los departamentos o servicios en que se efectúan.

14) Los Representantes de los Trabajadores podrán convocar Asambleas, fuera de la jornada laboral, cuando lo consideren necesario, dentro de los locales de Empresa y siempre que exista disponibilidad en dichos locales.

### **Artículo 67. Canon de Negociación**

Por una sola vez, y con carácter voluntario y por el servicio realizado por el Sindicato en la negociación colectiva, los trabajadores abonarán la cantidad de 24 euros, siendo la forma de descuento a través de la nomina del personal, en aquellos casos de trabajadores no afiliados a ningún sindicato.

Aquellos que opten por no abonar la cantidad antes expuesta, deberán por tanto dirigir un escrito a la empresa donde se contempla tal circunstancia.





## Artículo 68. Salario

La subida salarial para 2004, será del 2.6 % en todos los conceptos, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2004.

## Artículo 69. Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que en el año 2004 el IPC Real establecido por el INE superara el 2,6%, se procederá a una revisión igual a la diferencia entre el IPC Real y el 2,6% a todos los conceptos retributivos con carácter retroactivo desde el primero de mayo del 2004.

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

## Artículo 70. Cláusula Adicional

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

<u>Categoría</u>	<u>Salario Base</u>	<u>Plus Producc.</u>	<u>Plus Asist.</u>	<u>Plus Locom.</u>	<u>Total Mes</u>	<u>Extra Marzo</u>	<u>Extra Verano</u>	<u>Extra Navidad</u>	<u>Total Año</u>
Encargado Provincial	908,07	224,31	84,67	104,28	1.321,32	908,07	908,07	908,07	18.580,09
Inspector	908,07	224,31	84,67	104,28	1.321,32	908,07	908,07	908,07	18.580,09
Jefe Admon.	908,07	224,31	84,67	104,28	1.321,32	908,07	908,07	908,07	18.580,09
Ofic. Admon.	835,21	104,11	83,66	105,94	1.128,92	835,21	835,21	835,21	16.052,61
Aux. Admon.	760,92	96,72	86,28	110,54	1.054,46	760,92	760,92	760,92	14.936,25
Ofic. 1º Cerrajero	828,36	245,39	82,97	105,08	1.261,81	828,36	828,36	828,36	17.626,70
Conductor Recaudad.	828,36	245,39	82,97	105,08	1.261,81	828,36	828,36	828,36	17.626,70
Conductor Limpiador	828,36	245,39	82,97	105,08	1.261,81	828,36	828,36	828,36	17.626,70
Limpiador	828,36	245,39	82,97	105,08	1.261,81	828,36	828,36	828,36	17.626,70
Oficial de Conteo	828,36	245,39	82,97	105,08	1.261,81	828,36	828,36	828,36	17.626,70
Auxiliar de conteo	511,73		89,95	118,78	720,46	511,73	511,73	511,73	10.180,68
Aprendiz	511,73		89,95	118,78	720,46	511,73	511,73	511,73	10.180,68