



## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA EMPRESA MANSERT. S.L**

### **Capítulo I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Objeto**

El presente Convenio Colectivo Laboral tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico laborales entre la Empresa MANSER. T. S.L. y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio, en el mantenimiento, recaudación, limpieza, montaje y desmontaje de publicidad de las cabinas telefónicas, semicabinas, locutorios y demás soportes de teléfonos públicos, y publicitarios, en el marco del E. T.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial**

Este Convenio Colectivo Laboral será de aplicación en el Centro de la provincia de Almería.

#### **Artículo 3. Ámbito funcional**

Este Convenio afectará y obligará a la Empresa y a los trabajadores que desarrollan las tareas de mantenimiento, recaudación, limpieza, montaje y desmontaje de publicidad en cabinas, semicabinas, locutorios y demás soportes de teléfonos públicos en su ámbito territorial.

#### **Artículo 4. Ámbito personal**

1. Este Convenio 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 Convenio, percibiendo sus salarios y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la misma categoría.

2. Las disposiciones, decretos y normas laborales de rango superior, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a los trabajadores.

#### **Artículo 5. Ámbito temporal**

El Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma y producirá efectos económicos desde el 1 de Enero del 2009, con independencia de la fecha de su



publicación en el B. O. P. de la provincia.

### **Artículo 6. Duración**

La duración del presente Convenio Colectivo Laboral será de Tres años.

### **Artículo 7. Denuncia y revisión**

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente dos meses antes del 31 de Diciembre del 2011, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose su contenido en tanto no sea sustituido por otro de mayor rango social o económico en el marco de un Convenio Colectivo

### **Artículo 8. 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 las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo 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 quedan pactadas, salvo las disposiciones de derecho necesario, o que tengan carácter de mínimas.

### **Artículo 9. 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 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 cometido 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 a votación cualquiera de las cuestiones.

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

En el supuesto de falta de unanimidad y empate en las votaciones de la Comisión Paritaria, quedará abierta a los interesados la vía administrativa y jurisdiccional competente.

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, como consecuencia de la interpretación de este convenio.

La inasistencia, a pesar de haber sido convocada la reunión fehacientemente producirá el mismo efecto que el desacuerdo expreso.

### **Artículo 10. Vinculación a la totalidad**

Ambas representaciones convienen 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 los 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 tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicios al usuario.
  - Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
  - Establecimiento de plantillas correctas de personal.
  - Definición y clasificación de las relaciones entre puestos y categorías.
- Sera 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, así como sistema de trabajo y rendimiento de este.
- En el caso de no existir acuerdo dichas modificaciones deberán ser aprobadas por la Autoridad Laboral.

### **Artículo 12. Prestación del trabajo**

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. Así mismo, el trabajador estará igualmente obligado a emplear los medios y medidas que a este efecto se le deban proporcionar a tenor de la norma legal en cada caso y en suficientes condiciones de actividad, higiene y seguridad.

### **Artículo 13. Clasificación funcional**

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

- Grupo I Personal administrativo/a. Jefe/a de Administración. Oficial Administrativo/a de Primera. Oficial Administrativo/a de Segunda. Auxiliar Administrativo/a

-Grupo II Personal Mandos Intermedios

. Encargado/a Provincial

. Inspector/a

- Grupo III Operarios/as

Subgrupo I Personal Mantenimiento

. Oficial Cerrajero/a

.-Oficial Electricista

Subgrupo II Personal de Recaudación y Limpieza

. Conductor/a Recaudador/a

. Conductor/a Limpiador/a





- Grupo IV Personal de Recuento y Almacén

-Oficial de Conteo

-Auxiliar de Conteo

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

B) El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo a los informes de los representantes de los trabajadores/as, puede reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente.

#### **Artículo 14. Definición de funciones**

##### **JEFE/A DE ADMINISTRACION**

Realizará las funciones de facturación, confección de nóminas Seguridad Social, Certificados de Empresa así como cualquier otro tipo de tarea administrativa referente a las actividades de MANSER. T. S.L. en las distintas provincias. El Jefe de Administración será de libre designación por parte de la Empresa.

##### **OFICIAL ADMINISTRATIVO/A**

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

##### **AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A**

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

##### **ENCARGADO/A PROVINCIAL**

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

El puesto de Encargado/a 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.

#### OFICIAL CERRAJERO/A

Es el encargado de efectuar las reparaciones en los muebles de las cabinas, semicabinas, módulos telefónicos y locutorios, 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.

#### CONDUCTOR/A RECAUDADOR/A

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 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 se le indican en el parte de trabajo, por otras vacías, así como realizando las pruebas de funcionamiento y detección de averías, que después relaciona en su parte de trabajo. De igual manera realiza pruebas de cómputo. Así mismo realizará 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/A LIMPIADOR/A.

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 le viene marcada por la Empresa y para su desplazamiento conducirá un vehículo facilitado por la misma. La Empresa instrumentará las medidas necesarias para que todo el personal de limpieza adquiera el conocimiento suficiente y necesario para realizar adecuadamente estas funciones.





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

#### OFICIAL DE CONTEO.

Salas de conteo, en las dependencias de la Empresa, se encuentra un local donde se realiza el recuento de monedas, precintado, desprecintado y revisión de huchas retiradas de los teléfonos Públicos, el encartuchado y empaquetado de las monedas, así como el tratamiento de los datos Informáticos para las funciones ya descritas.

#### INSPECTOR/A

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/as 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 informe de la Comisión Paritaria.

### **Capítulo V: Contratación; ascensos; cambios de puesto de trabajo; plantillas y escalafones; ceses y despidos**

#### **Artículo 15. Contratación**

1. Cuando por necesidades de la Empresa, sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos y 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 casos de plazas de nueva creación, se publicarán en el tablón de anuncios y por 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 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 conllevará 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 por provincias, a la fecha de la firma del presente convenio. Una vez agotada dicha lista de espera, la prioridad otorgada en este punto quedará sin efecto para cualquier nueva contratación.

5. Se incluye en el anexo al presente convenio el modelo de finiquito a utilizar por la Empresa, que aporta la parte social.

### **Artículo 16. Clasificación según permanencia**

Por razones de permanencia el personal se clasificará en fijo y temporal. Cuando la Empresa utilice una modalidad de contratación diferente a las que se vienen utilizando hasta ahora (temporales de fomento de empleo, eventuales de acumulación de tareas, de formación e interinos ) será comunicado al secretario de la Comisión Paritaria para que si lo cree conveniente convoque una reunión de la misma.

### **Artículo 17. Periodo de prácticas**

Aquellos trabajadores que reúnan dos años de contratación por modalidad diferente quedarán fijos. Quedan exentos para dicho cómputo los contratos de sustitución y los contratos por obra o servicio determinado.

### **Artículo 18. Ascensos**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13 B los cambios de categorías o ascensos del grupo III en cada uno de sus subgrupos 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 pérdida del turno pasando a ocupar el último puesto.

### **Artículo 19. Vacantes**

Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en los subgrupos 1,2 y 3, se cubrirán con el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando este reúna las condiciones idóneas para el puesto. Las vacantes y los ascensos en los demás grupos, excepción hecha de las categorías de Encargado Provincial y Jefe de Administración, se cubrirán por concurso oposición, en donde a igual aptitud será la antigüedad factor determinante.

### **Artículo 20. Periodo de prueba**

Todo el 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 en la siguiente escala:

1. Personal directivo 6 meses.
2. Personal mandos intermedios 2 meses.
3. Personal administrativo 1 mes.
4. Personal operario 15 días.

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

### **Artículo 21. Trabajos de superior o inferior categoría**

La Empresa, por necesidades del servicio y con carácter provisional, podrá destinar a un trabajador a otro puesto de categoría superior para la realización de las funciones y tareas de esta nueva categoría.

Mientras dure dicha situación, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador afectado la retribución de su nuevo puesto o categoría.

Si por necesidades del servicio y con carácter transitorio fuera necesario trasladar personal fijo de un grupo o subgrupo a otro, o realizar algún trabajo correspondiente a una categoría inferior, se designarán por solicitudes voluntarias del trabajador, 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, siempre que reúna las condiciones para el desarrollo de dicho servicio.

### **Artículo 22. Permuta**

La Empresa, previa solicitud por escrito debidamente razonada podrá aceptar la permuta del puesto de trabajo entre trabajadores del mismo grupo laboral siempre y cuando 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. Ésta





solicitud habrá de hacerse por escrito a la Dirección de la Empresa, que debe dar su consentimiento.

### **Artículo 23. Plantillas 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 comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos. 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 sucesivas.

La Empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal con los siguientes datos de cada uno de los 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 catg.
- f) Fecha del próximo aumento de complementos por antigüedad
- g) Número de orden

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

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

Cuando se dé resolución expresa, ésta deberá producirse en un período igual de tiempo. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, quedará libre la vía jurisdiccional laboral.

### **Artículo 24. Planificación del trabajo**





La Empresa distribuirá las rutas teniendo en cuenta la antigüedad en la Empresa. A tal fin la Empresa distribuirá las rutas que serán las que tengan siempre que realizar, salvo determinadas circunstancias de asistencias, 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 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 igual de condiciones salariales y laborales.

### **Artículo 26. Ceses**

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

1. Personal mandos intermedios: dos meses de antelación.
2. Personal administrativo: un mes.
3. Personal operario o subalterno: 15 días. Los trabajadores deberán exigir, y la Empresa obligada a entregar el correspondiente enterado al trabajador que en debida forma comunique el cese. En lo referente al plan de Jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas, ambas partes se comprometen en el plazo máximo de seis meses a estudiar el sistema para su puesta en práctica.

### **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 lo será en el momento habitual del pago.

El incumplimiento de esta obligación empresarial llevará 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 preavisó con la antelación debida.

### **Artículo 28. Despidos**





Cuando el despido de un trabajador sea declarado improcedente y la Empresa optase por la indemnización y no por la readmisión, se reunirá con la representación de los trabajadores para explicar las causas que han dado lugar a esta situación.

## **Capítulo VI. Subrogación**

### **Artículo 29. Subrogación**

Cuando se produzca cambios de titularidad en las Empresas que realizan el servicio de mantenimiento de las cabinas telefónicas las nuevas Empresas cualesquiera que sean éstas, les serán de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de Mantenimiento de Cabinas Telefónicas, 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 aplicara:

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

### **Artículo 29 bis. Adscripción del personal**

El personal que de conformidad con lo previsto en el artículo anterior pase a depender de otra Empresa como consecuencia de la realización por parte de esta de todo o parte del servicio, estará obligado así como la nueva Empresa a respetar todos los derechos y obligaciones que regulaban la anterior relación laboral.

## **Capítulo VII. Jornada, horario, horas extras, trabajos en días festivos, vacaciones**

### **Artículo 30. Jornada laboral**

La jornada laboral será de treinta y siete y media horas semanales. No obstante de seguir con la jornada actual de cuarenta horas se reducirá en lo equivalente a 17 días de trabajo efectivo al año. Dichos días se disfrutarán de manera continuada para cada trabajador y para el conjunto, y se reflejarán en el tablón de anuncios pudiendo ser su disfrute fuera del tiempo de vacaciones

La empresa estudiará el calendario de disfrute que le sea presentado por los representantes de los trabajadores antes de llevarlo a la práctica.

La determinación del número de días en los casos de trabajadores que no hayan prestado sus servicios durante una anualidad completa se hará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.





La jornada nocturna, se establecerá en 5 horas y 40 minutos.

### **Artículo 31. 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 32. Horario**

El horario de trabajo de la provincia queda reflejado en el anexo al presente convenio.

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 33. Horas extraordinarias**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que exceden 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 quince horas al mes, o sesenta al año para el caso de horas extraordinarias.

Con motivo de la entrega de la información mensual sobre horas extraordinarias, se mantendrá una reunión que permita conocer las causas de su realización. Se cuidará especialmente de la promoción del empleo, restringiéndose al máximo, la realización de horas extraordinarias, en favor del mismo.

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

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales además de las citadas en el Artículo 39 del Convenio, aquellas que se efectúen para los montajes y desmontajes de campañas publicitarias, necesarias para cumplir los plazos establecidos. Los Representantes de los Trabajadores firmarán las horas extraordinarias estructurales que se realicen.

### **Artículo 34. Trabajo en días sábados, domingos y festivos.**

- A) Cuando por razones de servicio sea necesario realizar trabajos en sábado,



domingo y festivo estos se regirán por las siguientes normas:

1. Se pondrán con suficiente antelación un impreso de inscripción que debe indicar el día de trabajo y el número de rutas previsto.
2. Las rutas de dichos días nunca sobrepasarán la jornada de 7 horas y 30 minutos de trabajo establecida.
3. El impreso de la inscripción le será entregado a los representantes de los trabajadores para que lo cumplimenten los trabajadores.
- 4) 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 sobrepase la jornada establecida, y que en ese caso podrán comprender también otras averías no peligrosas hasta completar dicha jornada.
- 5) Los días trabajados, serán retribuidos en nómina bajo el concepto de complemento de trabajo en festivos ó denominación similar claramente identificable y en base a las siguientes cuantías:

Año 2009:

Para el sábado no festivo	80.37 euros
Para domingos ó festivos	154.26 euros

Año 2010:

Para el sábado no festivo	81.01 euros
Para domingos ó festivos	155.29 euros

Año 2011:

Para este año se incrementarán las cantidades con el I.P.C. resultante del año 2010.

- 6) 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 representantes de los trabajadores, se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio.

Dichas rutas se constituirán exclusivamente para reparación de las posibles averías, nunca deberán exceder de la jornada fijada en el anexo.

### **Artículo 35. 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 y otra alternativa queda a disposición del trabajador. Las causas que pueden dar lugar a dicha prolongación pueden ser de diversa índole, tales como: averías del vehículo, razones climatológicas, cortes de carretera, etc. En cualquier caso las partes acuerdan que dichas horas tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

### **Artículo 36. Rutas especiales**

Se establecerá una dieta para aquellas rutas que tengan que rebasar por su especificidad y excepcionalidad la jornada normal establecida. Así mismo se compensará el tiempo de exceso a razón del 175% de su valor con tiempo libre. La realización de éstas rutas se establecerá 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 representantes 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 37. Rutas de doble recaudación**

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

Cuando el tiempo necesario para éstas tareas de doble recaudación no supere la media jornada, se efectuará 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 la Empresa y los representantes 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 del personal de plantilla, su remuneración será como horas extraordinarias tanto como si se abona en metálico como si se compensa con tiempo libre, a razón del 175%.

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

### **Artículo 38. Fiestas locales y 24 y 31 de diciembre....**

Durante la semana de fiestas populares se reducirá diariamente en dos horas la jornada de trabajo, así como en los días 24 y 31 de Diciembre, con el compromiso por parte de los trabajadores de finalizar la labor encomendada.

## **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 Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo acuerdos expresos entre Empresa y trabajador.

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

La Empresa respetará los calendarios de vacaciones que están 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.L.T., por enfermedad o accidente, comenzara a disfrutarlas cuando la Empresa y el trabajador acuerden una vez dado el alta médica.

Así mismo, el trabajador que durante su período de vacaciones sufra un accidente o sea objeto de hospitalización, sus vacaciones quedarán interrumpidas, pasando a disfrutar los días restantes cuando la Empresa y el trabajador acuerden, una vez dada el alta médica., en ambos casos siempre dentro del año natural.

La remuneración de las vacaciones será:

Salario base más antigüedad y la totalidad de los pluses.

### **Artículo 40. Libranzas**

1. Los excesos de jornada se compensarán con tiempo libre, hasta alcanzar una jornada laboral completa. Su disfrute se llevará 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 tal acuerdo, si se acumulan dos o más días, el trabajador podrá elegir la fecha de 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 sólo el día de descanso pendiente de disfrutar, será a plena elección del trabajador, quedando excluidos como días de elección los lunes y los sábados; y siempre respetándose el 5% de la plantilla en situación de libranza del párrafo anterior.

### **Artículo 41. Licencias retribuidas**



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

- . Matrimonio del trabajador 17 días
- . Matrimonio de hijos o hermanos 2 días
- . Alumbramiento de esposa o cohabitante 3 días (dos de los cuales serán laborables)
- . Fallecimiento de hijos 5 días
- . Fallecimiento de esposa o cohabitante 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
- . Fallecimiento de abuelos políticos 1 día
- . Por enfermedad grave de esposa o cohabitante, abuelos, padres, hermanos, nietos, hijos directos y padres políticos del trabajador 3 días
- . Cambio de domicilio habitual 2 días
- . Por asistencia a Juicio 1 día

En todos los casos los días de licencias son naturales. En el caso de la contingencia aquí reflejada tuviera lugar en provincia distinta a la de 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 consultas médicas.

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 las licencias.

6. En caso de hospitalización en un centro de la localidad de esposa o cohabitante, se concederá permiso para visita 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 9 meses la trabajadora afectada por este convenio, tendrá derecho a una reducción de una hora en su jornada normal de trabajo. NOTA: La circunstancia de convivencia continua, previamente notificada a la Empresa, dará derecho a las licencias más arriba expresadas, como si de 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 si dentro del período que se solicita, hubiera previsiones de ausencia por este artículo, igual o superior al 5% de la plantilla.

#### **Artículo 43. Excedencias**

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.

El pase a la situación de excedencia especial y obligatoria dará derecho a la reserva del puesto de trabajo con reincorporación inmediata, siempre y cuando el interesado solicite su reincorporación con una antelación mínima de treinta días a





la finalización de la excedencia otorgada

B) Voluntarias:

Los trabajadores con antigüedad superior a tres años tendrán derecho a que les conceda hasta un año de excedencia 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 a la finalización de su excedencia.

## **Capítulo IX. Retribuciones**

### **Artículo 44. Conceptos retributivos**

1. Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente convenio se dividen en básicas y complementarias.

A) Serán básicas:

1. Salario base: Retribución fija en doce meses, servirá de base para el cálculo de las retribuciones proporcionales.

2. Antigüedad: Es el complemento personal que recibe el trabajador, en razón al tiempo trabajado en servicios en la Empresa, estimados en trienios, considerándose como tiempo trabajado los servicios prestados durante el período de prueba.

Cada trienio será del 5%, calculado sobre el salario base, con el tope máximo que se establece en el estatuto de los trabajadores. Su abono al trabajador comenzara a partir del mes en que se cumplan los tres años de servicios ininterrumpidos en la Empresa.

B) Serán complementarias:

1. Plus de locomoción y transporte: Es la parte de la retribución fija abonada en doce mensualidades en concepto de compensación por los costes 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.

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

3. 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 haya asignado. Se considera 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.

Dicha cantidad queda reflejada en el anexo.

#### **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 más la antigüedad.

Para el 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.L.T., dentro de los períodos que para cada una de ellas se determine como de cómputo.

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 pago de los salarios se efectuaran dentro de la jornada laboral por meses completos y vencidos, dentro del último día laborable de cada mes, salvo mejor acuerdo de los interesados. 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.

### **Capítulo X. Derechos sociales y de representación colectiva, seguridad e higiene**





## **Artículo 47. 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.

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 instituto de Seguridad e Higiene.

En aquellos casos de trabajadores mayores de 50 años, si los servicios médicos lo consideran oportuno, podrán ser sometidos a un examen cardiovascular.

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

## **Artículo 48. Vestuarios**

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

## **Artículo 49. 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 las manos así como de mascarillas o gafas cuando sea preciso.

## **Artículo 50. 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, extintor y sus correspondientes reposacabezas.

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 51. Reclasificación**

Aquellos empleados que pasen a la situación de invalidez permanente total o parcial para la profesión habitual con arreglo a las normas del R.G.S.S. o aporten certificado médico que recomiende el traslado de su grupo o subgrupo y sea 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 les 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 distinta categoría laboral a la que ostentaba antes de su invalidez.

### **Artículo 52. Protección a la mujer embarazada**

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo físico, se le encomendarán funciones acordes con sus circunstancias, previos los informes médicos oportunos.

### **Artículo 53. 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 de 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.





## COMPOSICION DE LA UNIFORMIDAD

TEMPORADA DE VERANO	TEMPORADA DE INVIERNO
2 pantalones de algodón	1 cazadora
3 camisas manga corta de algodón	2 pantalones
Calzado habitual	2 camisas manga larga de algodón
	2 jerseys
	1 prenda de abrigo tipo kaiku cada 2 años

El calzado podrá ser negociable para el conjunto global de la plantilla, partiendo de la cuantía anual de 47.53 euros para el año 2009, 47.91 euros para el año 2010, y para el 2011 se incrementará el I.P.C. resultante del año 2010. Centro de trabajo: Deberá estar ordenado y con suficiente limpieza.

### **Artículo 54. Prestamos**

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de una comisión de trabajadores, designados por votación asamblea, una bolsa de préstamos. El capital de dicha bolsa será de 1.803.04 euros.

Dicha cantidad deberá estar a disposición de la mencionada comisión a la firma del convenio. Los préstamos 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 serán reintegradas a la bolsa.

En caso de baja por la causa que sea, la Empresa descontará de la liquidación la cantidad pendiente de devolución. De las normas para la administración de esta bolsa, se dará cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 55. Bolsa de 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 122.61 euros para cada uno de los trabajadores para el año 2.009, 123.59 euros para el 2.010, y para el año 2011 se incrementará el I.P.C. resultante del 2010.

Bien entendido que para el pago de esta cantidad sólo se tendrá en cuenta aquellos productores que en el año anterior hayan trabajado más de seis meses. Esta cantidad se hará efectiva el 30 de Julio de cada año.

Para fomentar actividades al trabajador, la Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegado de Personal, una aportación económica equivalente al 0,50% sobre las retribuciones establecidas en las liquidaciones trimestrales del I.R.P.F.,

Dicha cantidad será entregada transcurridos 15 días después del pago de cada



trimestre.

### **Artículo 56. Seguro de vida**

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

**21035.42 euros muerte por enfermedad**

**42070.85 euros muerte por accidente**

63106.27 euros muerte por accidente de circulación

**21035.42 euros por invalidez absoluta y permanente**

Estas cantidades se establecen para el año de vigencia del convenio.

### **Artículo 57. Cobertura de responsabilidad civil por conducción de vehículos facilitados por la empresa**

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

### **Artículo 58. Complementos por I.L.T.**

A) El trabajador que se encuentra en situación de I.L.T. derivada de accidente de trabajo debidamente acreditada, la Empresa completará la prestación económica de éste hasta alcanzar el 100% de su salario, según tabla anexa correspondiente a su cate de la baja y mientras dure esta situación.

B) El trabajador que se encuentre en situación de I.L.T. derivada de enfermedad común debidamente acreditada, la Empresa completará la prestación económica de éste hasta alcanzar el 100% de su salario mensual, según tabla anexa correspondiente a su categoría, durante un período máximo de 60 días al año seguidos o alternos.

C) En situación de I.L.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 durante un período máximo de 120 días.

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

### **Artículo 59. Retirada del permiso de conducir**

En el supuesto caso de que 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 disfrutará sus vacaciones anuales correspondientes y si finalizadas éstas continuara en las mismas circunstancias, será destinado a otro grupo o





subgrupo donde no sea necesaria la posesión del permiso conducir, reincorporándose a su puesto de trabajo al serle devuelto éste.

Mientras dure la situación de suspensión y ocupe otro puesto de trabajo, su retribución será la del 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 60. 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 y del de los demás trabajadores, dentro o fuera del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo y dignidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores.

### **Artículo 61. Derechos 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 archivo en aquellos centros donde sea posible y donde no lo sea facilitará un armario o mueble, así como un tablón de anuncios y cuando 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.

5) La Dirección de la Empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores copia de los contratos que suscriba con Cabitel, Telefónica o cualquier otra entidad. Así mismo informará de las innovaciones tecnológicas o alteraciones que sean previsibles en el sector y que conozca.





6) Cualquier modificación que pueda tener consecuencias sobre el empleo y que tenga impuesta por el cliente será comunicada a los representantes de los trabajadores para estudiar sus repercusiones antes de llevarla a la práctica.

7) La Empresa entregará a los representantes de los trabajadores fotocopias de los TC 1 y TC 2 así como de los justificantes del pago del I.R.P.F. correspondientes a todos los trabajadores y tendrá a disposición de los mismos los originales.

8) La Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores en el plazo mínimo de 48 horas de antelación todo lo concerniente a ceses, despidos, sanciones, modificaciones de trabajo, etc..

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 comunicará previamente a la Empresa, si fuese necesario podrán acumularse el 50% del total de horas correspondientes a un trimestre.

10) La Dirección de la Empresa comunicará por escrito y por meses vencidos las horas extraordinarias estructurales o no, realizadas el mes anterior, reflejando en dicha comunicación los trabajadores que las 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 secciones sindicales de conformidad de 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 elegidos, podrán recibir horas procedentes del comité de Empresa o de los representantes legales.

13) A los trabajadores que así lo soliciten se les descontará de la nómina 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 62. Legislación supletoria**

Para todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo que determinen las normas legales.

Será de aplicación supletoria a lo no regulado en el presente convenio, lo dispuesto Convenio Colectivo del Sector de Mantenimiento Cabinas, Soportes y

Teléfonos de uso público.

### **Artículo 63. Clausula revisión salarial**

Para el año 2009:

Se acuerda el incremento del 1,4%, I.P.C. correspondiente al año anterior, la cantidad resultante de dicho incremento se aplicará toda al salario base.

**Para el año 2010:**

Se acuerda el incremento del 0,8%, I.P.C. correspondiente al año anterior, la cantidad resultante de dicho incremento se aplicará toda al salario base.

**Para el año 2011:**

Se acuerda el incremento del I.P.C. correspondiente al año anterior. la cantidad resultante de dicho se aplicará toda al salario base.

### **Anexo**

Horario: Sera de lunes a viernes de 6.15 a 13.45 horas, y sábados, domingos y festivos será de 6.15 a 12.45 horas.

#### **Definitiva 2009 anexo**

EUROS (166,386) TABLA SALARIAL ALMERIA AÑO 2.009 + PC (1,4%)

CATEGORIA	SALARIO BASE	PL. PRODUCC.	PL. LOCOMOC.	P.EXTRAS	T.ANUAL
Encargado Prov.	1.319,00	120,85	122,54	1.319,00	22.705,63
Oficial V. Cerrajería	1.223,05	145,41	122,54	1.223,05	21.561,11
Conductor-Recaudador	1.223,05	145,41	122,54	1.223,05	21.561,11
Conductor-Limpiador	1.223,05	145,41	122,54	1.223,05	21.561,11
HORA EXTRA	14,97				
DIA LIBRE Y SÁBADO	80,37				
PLUS FESTIVO	154,05				

#### **Tabla definitiva 2010. Anexo**

EUROS (166,386) TABLA SALARIAL ALMERIA AÑO 2.010+ IPC (0,8%)

CATEGORIA	SALARIO BASE	PL. PRODUCC.	PL. LOCOMOC.	P. EXTRAS	T.ANUAL
Encargado Prov.	1.331,11	120,85	122,54	1.331,11	22.887,28
Oficial V. Cerrajería	1.234,55	145,41	122,54	1.234,55	21.733,61
Conductor-Recaudador	1.234,55	145,41	122,54	1.234,55	21.733,61
Conductor-Limpiador	1.234,65	145,41	122,54	1.234,55	21.733,61
HORA EXTRA	15,09				
DA LIBRE Y SÁBADO	81,01				
PLUS FESTIVO	155,9				



**MANSER TELECOMUNICACIONES S.L.**

BOP 230, 01 de diciembre del 2010

Página 28 de 28

