



**JUNTA DE ANDALUCÍA, CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN
PROVINCIAL DE JAÉN, SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL. CENTRO
DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN**

1152 Convenio colectivo de de ámbito empresarial para ecometal, S.L.

Edicto

Referencia: C. de Trabajo.

Código convenio: 23101351012011.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Il'tma. Sra. Delegada Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Empresarial para Ecometal, S.L. de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 31 de diciembre de 2010, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 15 de diciembre de 2010, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo: Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, a 1 de febrero de 2011. LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO. Por ausencia Decreto 21/1985, de 5 de Febrero. LA SECRETARIA GENERAL, M^a. DEL MAR HERREROS HUETA.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, modificado por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.



Jaén, a 1 de febrero de 2011. EL JEFE DE SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL.
JAÉN, A 15 DE DICIEMBRE DE 2010.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ECOMETAL S.L.

Asistentes:

Representación empresarial

FRANCISCO MEDINA ZAMBRANA

JESÚS DOMINGO SIERRA JUÁREZ

MARÍA ESTHER DEL TORO FLORES

Representación social

PEDRO GARCÍA DE LA TORRE (CCOO).

GREGORIO DÍAZ PALOMARES (Secretario de Organización de AADD de la Unión
Prval. De CCOO de Jaén)

EMILIO ÁLVAREZ ITURRIAGA (Asesor)

Siendo las 10:00 horas del día 15 de diciembre de 2.010, se reúnen en los locales de CCOO, las personas relacionadas, y se levanta acta para reflejar la finalización de las negociaciones del Convenio Colectivo para los años 2009, 2010 y 2011, y el principio de acuerdo de la Comisión Negociadora.

Los asistentes relacionados con anterioridad, dan por concluidas las negociaciones del mencionado Convenio.

Las condiciones pactadas son las que figuran recogidas en el documento anexo a la presente acta; así mismo se designa a María Esther del Toro Flores, para realizar los trámites oportunos para su registro y publicación ante la Delegación Provincial de Trabajo de Jaén.

En prueba de conformidad con cuanto antecede lo firman las partes en el lugar y fecha indicados al comienzo de la presente acta.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Este Convenio afectará y obligará a las Empresas y Trabajadores que desarrollen las tareas de mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, limpieza,



montaje y desmontaje de publicidad en las cabinas, mupis, semicabinas, locutorios, instalación y desinstalación de cabinas telefónicas, limpieza y mantenimiento de televisores y teléfonos en centros hospitalarios y máquinas expendedoras de tarjetas y demás soportes de teléfonos públicos y publicitarios en su ámbito territorial, así como a los que desempeñen las funciones administrativas necesarias para la realización de las tareas anteriores.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este convenio afectará y obligará a la empresa y a los trabajadores incluidos en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la actividad que desarrollen. Incluso los de nueva contratación, que estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en el Convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la misma categoría.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en Jaén y su Provincia.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio, será de tres años, 2009, 2010 y 2011, entrando en vigor a partir del 1 de Enero de 2009, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, asimismo sus efectos económicos lo serán a partir del día 01/01/2009, y finalizarán el 31/12/2011.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

El presente Convenio quedara denunciado automáticamente, dos meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación; manteniéndose vigente su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensaran 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 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 Derecho necesario o





que tengan carácter de mínimas.

Artículo 7. Garantías "Ad Personam".

Como garantía "ad personam", se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan atribuidas los trabajadores.

Artículo 8. 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 que se designen por ambas partes.

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 9. 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 10. 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.

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, 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.

Capítulo III. Prestación del trabajo.

Artículo 11. Prestación del trabajo.

El trabajador está obligado a efectuar diligentemente el trabajo que le ordenen sus mandos dentro de los generales cometidos propios de su categoría y competencia profesional, recogidos en el ámbito funcional de este Convenio.

Artículo 12. Medios.

La Empresa estará obligada a poner al alcance de todos sus trabajadores los medios precisos para que estos puedan realizar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. Para cuya valoración se contara con los representantes de los trabajadores.

Artículo 13. Trabajo Nocturno.

Las Jornadas trabajadas en periodo nocturno, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza,





tendrán una retribución específica consistente en un Plus de Nocturnidad por Jornada Nocturna.

Para el trabajo específico de revisión y reparación de alumbrado, se establecen 4 rutas en toda la provincia, (2 rutas a 6 jornadas por ruta y 2 rutas a 7 jornadas por ruta), de tal manera que se realiza una ruta por mes (25% de la planta/mes), considerando este trabajo como nocturno.

La jornada nocturna se establece en 6 horas y 40 minutos como máximo.

El Plus de Nocturnidad figura en Tabla Anexa y puede ser canjeado por tiempo libre en Jornadas completas y sobre la base de un día de descanso por dos jornadas completas de trabajo. La opción de disfrutar o no de dicho Plus corresponde al trabajador.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la información correspondiente sobre los períodos en que se realice éste tipo de trabajo así como de las fechas de disfrute por tiempo libre si se produjera.

Capítulo IV. Clasificación del personal y movilidad geográfica.

Artículo 14. Clasificación funcional.

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

Grupo I. Personal administrativo.

- a) Jefe de Primera
- b) Jefe de Segunda c) Oficial de Primera d) Oficial de Segunda e) Auxiliar

Grupo II. Personal mandos intermedios.

- a) Encargado Provincial b) Encargado Sección
- c) Inspector

Grupo III. Operarios.

Subgrupo 1. Personal Mantenimiento (Cerrajeros, Electricistas y Mecánicos).

- a) Oficial
- b) Ayudante
- c) Aprendiz





Subgrupo 2. Personal de Recaudación y limpieza

- a) Conductor Recaudador
- b) Conductor limpiador
- c) Limpiador

Subgrupo 3. Personal de Conteo

- a) Oficial de Primera
- b) Oficial de Segunda
- c) Auxiliar
- d) Aprendiz

Subgrupo 4. Personal Subalterno

- a) Almacenero

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

B) El trabajador 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 durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe de los Representantes de los Trabajadores, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Artículo 15. Definición de funciones.

Encargado provincial.

Es el empleado procedente o no del grupo obrero que por sus condiciones humanas, públicas o profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa y a las inmediatas ordenes de la Dirección, coordina el trabajo, tramitando las órdenes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

El puesto de Encargado Provincial, 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 administrativo.

Empleado mayor de 20 años que actúa a las ordenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere calculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Auxiliar administrativo.

Es el empleado mayor de 18 años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Recuento.

La actividad se desarrolla en las dependencias de la empresa (sala de recuento) y consiste en la realización de todas las tareas necesarias para el desprecintaje y precintaje de las huchas, el recuento y encartuchado de las monedas que previamente han sido recaudadas en los teléfonos públicos. Igualmente, consiste en el tratamiento informativo de los datos obtenidos, todo ello bajo la supervisión de personal de la empresa contratante.

Limpieza.

Consiste en la realización de todas las tareas necesarias para efectuar la limpieza de cabinas, semicabinas, módulos, locutorios y cualquier otro soporte telefónico de uso público, existente o que sea instalado en el futuro, utilizando los medios adecuados. También y referido a los mismos soportes, consiste en la realización de las tareas necesarias para el montaje y desmontaje de la publicidad. Así como la notificación de las averías o desperfectos.

Para la realización de estas tareas se utilizara un vehículo facilitado por la Empresa.

Recaudación.

Consiste en la realización de las tareas necesarias para efectuar la extracción de la hucha o excepcionalmente el metálico existente en el interior de los teléfonos públicos, cualquiera que sea el soporte en el que se encuentren, así como realizar las pruebas de funcionamiento, detección de averías y reparaciones que correspondan.



Para la realización de esta tarea se utilizara un vehículo facilitado por la Empresa.

Distribución y reposición de tele tarjetas prepago.

Esta actividad se realizará conforme a lo estipulado en el contrato mercantil para dicha actividad.

Mantenimiento.

Consiste en la realización de todas las tareas necesarias para efectuar las reparaciones o instalaciones de cualquier soporte telefónico y comprende:

1. Conservación: Consiste en la realización de reparaciones en los muebles de las cabinas, módulos telefónicos, locutorios y cualquier tipo de soporte de teléfono de uso público, existente o que sea instalado en el futuro.
2. Reparaciones en cerraduras y dispositivos de seguridad instalados en el interior del teléfono de uso público.
3. La revisión, conexión y reparación del alumbrado en los soportes de los teléfonos públicos.

Para los desplazamientos se utilizara un vehículo facilitado por la Empresa.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica para los supuestos de traslados, se notificara a los Representantes

Legales de los Trabajadores y al Trabajador con una antelación mínima de 30 días.

1. Previamente a la ejecución empresarial en materia de traslados, básicamente será de obligado cumplimiento en los casos de carácter colectivo lo siguiente:

a) Procedimientos y soluciones arbitrales para los supuestos de no acuerdo.

b) Intervención y dictamen de la Comisión Paritaria del convenio.

2. Establecimiento de garantías precisas y de aplicación inmediata para los supuestos de carácter individual, sobre la base de:

a) Recuperación del puesto de trabajo ó análogo en caso de laudo o sentencia favorable al trabajador.

b) Preavisos en caso de desplazamientos: diez días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.





c) Plazos de incorporación al nuevo centro: diez días laborables en desplazamientos

Treinta días laborables en traslados.

3. Garantías con carácter general. Compensación por gastos:

a) Para la vivienda y para estudios en los supuestos de traslado.

b) De traslado y por viajes propios y de la familia.

4. Garantías específicas para los desplazamientos:

a) Se establece un límite máximo de duración de seis meses en un periodo de tres años.

b) Período de negociación y consultas en todos los casos, individuales y colectivos.

c) Permisos retribuidos de cuatro días laborables para cada dos meses de desplazamiento.

d) Prioridad de permanencia de los representantes unitarios y sindicales.

e) Prioridad de permanencia de los trabajadores / as con cargas familiares y trabajadoras embarazadas.

Capítulo V. Contratación, ascensos, cambios de puesto de trabajo, plantillas y escalafones.

Artículo 17. Contratación.

1. Cuando, por necesidades de la Empresa, sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informara 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 comunicaran al Delegado de Personal y se publicaran en el Tablón de Anuncios, estableciéndose un plazo de admisión de solicitudes de cinco días.

4. En todo caso tendrán preferencia para el ingreso en la Empresa aquellos trabajadores que hayan desempeñado funciones de carácter temporal, fijos de periodos discontinuos, en prácticas, en formación o a tiempo parcial, estableciéndose una lista de espera bajo las siguientes condiciones:



- a) Se incluirán en ella exclusivamente los trabajadores que lo estén al día de la fecha.
- b) Serán llamados a ocupar un puesto de trabajo, siguiendo un estricto orden de antigüedad por el tiempo trabajado.
- c) Serán eliminados de la lista de espera, los trabajadores que rehúsen incorporarse al trabajo al ser llamados y los que fueren objeto de sanción disciplinaria declarada firme por Falta Grave o Muy Grave.
- d) No podrá incluirse en la lista de espera a personal nuevo.
- e) En la selección de personal de nuevo ingreso, una vez agotada la lista de espera y en igualdad de condiciones con otros candidatos, tendrán preferencia aquellos que con anterioridad hayan trabajado en la Empresa, así como los hijos de los Trabajadores fijos de Plantilla, sin perjuicio de lo establecido en el punto 2 de este artículo.

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 aún 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 éste procedentes de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencias y cualesquiera otras causas que obligue a la Empresa a reservar su plaza al ausente.
5. 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 en la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional dentro del escalafón.

6. En los subgrupos donde no esté prevista la figura de aprendiz, no se podrá concertar contrato de aprendizaje.

7. Con anterioridad de que se produjera una sustitución a trabajadores de la plantilla por empleados cedidos por una E.T.T., la empresa, antes de llevar a efecto dicha sustitución, y con carácter previo se reunirá con el delegado de personal.

Asimismo, se establece que la retribución del trabajador cedido mientras preste servicios en la empresa usuaria, será la misma que la correspondiente a la categoría profesional que desempeñe.

Artículo 19. Período de prueba.

Todo personal de nuevo ingreso quedará 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: seis meses.
2. Personal mandos intermedios: dos meses.
3. Personal administrativo: un mes.
4. Personal operario: quince días.

Transcurrido el periodo de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, 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 una actividad distinta a la que viene prestando, la Empresa estará obligada a establecer un periodo de adaptación que consistirá en la no exigencia de la productividad habitual durante un periodo de hasta cinco días. Se instrumentarán igualmente las medidas necesarias para que la adaptación se pueda producir en los cambios de ruta.

Artículo 20. Período de prácticas.

Aquellos trabajadores que reúnan tres años de contratación quedarán fijos, quedan exentos de dicho cómputo los contratos de interinidad y los contratos por obra o servicio determinado.

Artículo 21. Ascensos.





Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 14, los cambios de categoría o ascensos del grupo III, en cada uno de sus subgrupos, serán por antigüedad, excepto en el subgrupo 1 que lo será por concurso oposición. El grupo I apartados a) y b) y el grupo II apartados a) y b) serán de libre designación por la Empresa, siendo el apartado b) del grupo II elegido entre los trabajadores fijos; el puesto previsto en el apartado c) del grupo II lo será por concurso oposición. En el concurso oposición, se valorará en todos los casos la antigüedad. La no aceptación determina la pérdida de turno, pasando a ocupar el último lugar en el escalafón de su subgrupo.

Artículo 22. Vacantes.

Cuando se produzca una vacante, o la creación de un nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17, se utilizará el procedimiento previsto en el artículo anterior.

Artículo 23. Trabajos de superior o inferior categoría.

El trabajador 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 durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe de los Representantes de los Trabajadores, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando desempeñe funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

Si por necesidades del servicio, y con carácter transitorio hubiera de ser desempeñado un trabajo de categoría inferior, se le respetará la retribución de su categoría de procedencia.

En la realización de trabajo de categoría inferior, se designará por solicitudes voluntarias de los trabajadores, y de no existir éstas, por orden de menos antigüedad en el servicio o categoría, respetando las retribuciones de procedencia.

A estos efectos se entenderá por categoría superior o inferior el orden establecido en el Artículo 14 dentro de cada grupo y subgrupo.

Artículo 24. 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 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 notificarán a los Representantes de los Trabajadores, quienes podrán hacer las alegaciones que consideren oportunas.

Artículo 25. Plantilla y escalafones.

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

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

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

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

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso del trabajador en la Empresa. d) Categoría profesional.
- e) Fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría.
- f) Fecha del próximo aumento de complementos por antigüedad. g) Número en el Libro de Matrícula.
- h) Ratio de ocupación.

Dicho escalafón deberá publicarse en los tablones de anuncios de 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 fecha 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, quedará libre



la vía jurisdiccional laboral.

Artículo 26. Planificación del trabajo.

La Empresa distribuirá las rutas teniendo en cuenta la antigüedad en la zona; a tal fin la Empresa distribuirá las rutas que serán las que tengan siempre que realizar, salvo determinadas circunstancias como falta de asistencia, vacaciones u otras circunstancias indeterminadas que puedan afectar a la realización del servicio. Esta distribución se hará por escrito mediante Acta de la Comisión Paritaria.

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.

Capítulo VI. Ceses, liquidaciones, sanciones, despidos.

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 operario y subalterno: quince 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 la antelación establecida en el artículo anterior, la Empresa, estará obligada a liquidar, al finalizar el plazo, la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador hasta la fecha.

Las Empresas, notificarán al trabajador con quince días de antelación, la resolución de los contratos por finalización de su duración, excepto los de sustitución, y le entregarán 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. Sanciones.

En cuanto al régimen de faltas y sanciones, se aplicará lo estipulado en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de uso público.

Artículo 31. Procedimiento sancionador.

Para la aplicación de sanciones leves y graves, la Empresa comunicará, por escrito, al trabajador y al Delegado de Personal, los motivos de las mismas, y en el plazo de tres días hábiles estos últimos podrán alegar, por escrito, los descargos correspondientes.

La no aplicación de este requisito anulará cualquier sanción.

Para la aplicación de sanciones de faltas muy graves, será necesario la apertura de un expediente contradictorio que comprenda los siguientes trámites: la facultad de formular descargos por parte del inculpado, la posibilidad de proponer y realizar la práctica de las pruebas que el trabajador crea conveniente para su exculpación. Igualmente la Empresa deberá dar traslado del expediente a los Representantes Legales de los Trabajadores para que puedan emitir informe no vinculante en el plazo de tres días hábiles.

Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Para los despidos disciplinarios habrá de atenderse a lo regulado en el Artículo 30 del Convenio Colectivo vigente.

Para los despidos Individuales, en el caso de despidos basados en una causa ajena a la conducta del trabajador, la Empresa deberá notificar con al menos treinta días de antelación, el contenido de la carta de despido a los Representantes Legales de los Trabajadores. El contenido de dicha carta de despido deberá razonar y explicar las causas que determinan la decisión adoptada. El incumplimiento de estos requisitos determinará la no validez del despido.

Capítulo VII. Subrogación.

Artículo 32. Subrogación del personal.



Cuando se produzcan cambios de titularidad en las empresas que realizan el servicio de mantenimiento de cabinas telefónicas, estos cambios les será de aplicación de lo establecido en el convenio colectivo del sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público, vigente.

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

-> Estatuto de los Trabajadores

-> Cualquier otra norma de rango superior a este convenio que sea de aplicación al mismo.

Artículo 33. 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 VIII. Jornada, horario, horas extras, trabajos en días festivos.

Artículo 34. Jornada laboral.

La jornada laboral, durante la vigencia del presente convenio, se establece en 37 horas y 30 minutos a la semana, de lunes a viernes. El horario de trabajo es el que se establece en el anexo II del presente convenio

Artículo 35. Descanso diario.

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

Artículo 36. Horario.

El horario de trabajo, queda reflejado en el anexo del presente Convenio. Se establece una flexibilidad de quince minutos diarios a la hora de entrada, que habrán de recuperarse, retrasando la salida en igual proporción.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

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

2. Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral,





estableciéndose para tal fin rotación entre los voluntarios.

3. No podrán realizarse más de 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 figura en tabla salarial anexa, pudiéndose ser canjeable al 175% con tiempo libre en jornadas completas, a opción del trabajador.

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 38. Trabajo en días Sábados, Domingos y festivos.

Cuando por razones de servicio, sea necesario realizar trabajos en sábado, domingo y festivo estos se registrarán por las siguientes normas:

1. Las rutas en dichos días, nunca sobrepasaran la jornada de 6 horas y 30 minutos.

2. La empresa comunicará con suficiente antelación la asignación del día de trabajo y número de trabajadores voluntarios.

3. Los días trabajados, serán retribuidos en nómina bajo el concepto de complemento de trabajos en festivos o denominación similar claramente identificable y sobre la base de las siguientes cuantías:

- Paquete de Sábado no festivo+domingo: Se abonará la cantidad de 253,16 Euros, ó 149,60 Euros más 1,5 días de libranza, ó 4 días de libranza, a opción del Trabajador.

- Sábado no festivo: Se abonará la cantidad de 110,26 €

- Domingo o festivos: Se abonará la cantidad de 149,60 €

Las cuantías reflejadas corresponden al año 2.010, siendo actualizables conforme se recoge en la cláusula de revisión salarial para la vigencia del presente convenio.

Artículo 39. 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 u otra alternativa, queda a disposición del trabajador.

Las causas que puedan 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 40. Vísperas de Fiestas populares y días 24 y 31 de Diciembre.

Durante las fiestas populares así como en los días 24 y 31 de diciembre se reducirá diariamente en 30 minutos la jornada de trabajo.

Capítulo IX. Vacaciones, libranzas, licencias y excedencias.

Artículo 41. Vacaciones.

El personal incluido en el presente Convenio, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 32 días naturales retribuidos.

Se establece para el disfrute de vacaciones 20 días naturales en el periodo comprendido desde el 20 de junio hasta el 30 de septiembre, y el resto de los 12 días naturales a lo largo de los meses restantes no comprendidos en el periodo anterior, creándose turnos rotativos, estableciéndose el calendario de vacaciones de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, no pudiendo coincidir más de 1 trabajador en el mismo periodo, debiéndose publicar como fecha tope dicho calendario el 30 de octubre del año anterior.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las vacaciones comenzarán en lunes siempre y cuando dicho día no sea festivo, en caso contrario comenzarán a contar a partir del inmediato siguiente día hábil.

Se podrán alcanzar acuerdos entre trabajadores para cambiar los periodos asignados en calendario.

Igualmente se podrán alcanzar acuerdos expresos entre empresa y trabajador

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

La empresa respetará el calendario de vacaciones que está en vigor.

Si al comienzo del disfrute de vacaciones el trabajador estuviese en situación de I.T., por enfermedad o accidente, comenzará a disfrutarlas cuando la Empresa y el



trabajador acuerden una vez dada el alta médica.

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.

A la firma del convenio estará actualizado un nuevo calendario de vacaciones.

Con antelación suficiente la empresa facilitará al trabajador un boletín donde conste fecha de inicio y de incorporación.

La remuneración de las vacaciones será: Salario base más antigüedad y la totalidad de los pluses.

Artículo 42. Libranzas.

1. Los excesos de jornada, se compensarán con tiempo libre, deberán acumularse hasta alcanzar una jornada laboral completa. Su disfrute se llevará a cabo dentro de los 15 días siguientes de común acuerdo entre empresa y trabajador.

2. El disfrute de los días acumulados por aquel sábado no festivo+domingo y festivo trabajado, será designado de común acuerdo entre empresa y trabajador. Cuando no se dé tal acuerdo, si se acumularan 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 15 días siguientes a la fecha elegida por el trabajador, siempre que el número de trabajadores en libranza para dicha fecha por este concepto, no supere el 5% de la plantilla.

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

Si fuera uno solo el día de descanso pendiente de disfrutar, será a plena elección del trabajador, siempre respetándose el 5% de plantilla en situación de libranza del párrafo anterior.

No podrá librarse los lunes, no obstante lo anterior, si las necesidades del servicio lo permiten, se podrán tener libranzas en el día señalado.

3. El disfrute de los días acumulados por trabajo nocturno, se llevará a cabo de la misma forma que se realiza en los festivos.

Artículo 43. 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 o pareja de hecho: 16 días.
- Matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador y cónyuge: 2 días.
- Nacimiento o adopción de hijos: 3 días (dos de los cuales serán laborables).
- Fallecimiento de hijos: 5 días.
- Fallecimiento de cónyuge: 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 político: 1 día.
- Por enfermedad grave, accidente u hospitalización de cónyuge, abuelos, padres, hermanos, nietos, hijos directos y padres políticos del trabajador: 3 días.
- Cambio del domicilio habitual: 2 días.
- Por asuntos propios: 2 días.

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

En el caso de que la contingencia aquí reflejada, hubiese que realizar desplazamiento, su duración de 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 la licencia.





6. En caso de hospitalización en un Centro de la localidad del cónyuge, 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, el trabajador afectado por este Convenio, tendrá derecho a una reducción de una hora en su jornada normal de trabajo.

En los trabajadores varones para ejercitar este derecho, su esposa deberá estar realizando un trabajo retribuido, no estar en período de baja por maternidad en la Seguridad Social y no disfrutar ésta del mismo permiso.

NOTA: La circunstancia de convivencia continua, previamente notificada a la Empresa, dará derecho a las licencias arriba expresadas, como si de cónyuge se tratara, excepto la de matrimonio.

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, no produciéndose baja en la cotización a la Seguridad Social, cuando la licencia no exceda de 6 días.

La solicitud de dicho permiso, deberá cursarse por escrito, con una antelación mínima de siete 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.

En el bien entendido caso, de que el 5% citado supone como mínimo un trabajador. Artículo 45. Excedencias.

a) Especiales:

- Para cuidado de hijos el trabajador/a tendrá derecho a un año de excedencia con reserva del puesto de trabajo por cuidado de un hijo menor, incluidos los casos de adopción legal.

- 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) Obligatorias:

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 30 días a la finalización de la excedencia otorgada.

c) Voluntarias:

Los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a que se les conceda una excedencia con duración mínima de un año y no superior a cinco años con reingreso automático a su puesto de trabajo y categoría en el momento en que finalice el período concedido y en su mismo Centro de Trabajo, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de 30 días naturales a la finalización de su excedencia.

En los supuestos no previstos se estará a lo dispuesto en el artículo 46 y Disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo X. Retribuciones.

Artículo 46. Estructura Salarial.

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

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

2. Antigüedad: es el complemento personal que percibe el trabajador, en razón al tiempo trabajado de servicio en la Empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el 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 del 5% del Salario Base.

3. Plus convenio: es una retribución fija, abonada en doce meses.

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

5. Plus nocturnidad: Es el complemento económico, que percibirá el trabajador cuando se dé el derecho a ello, según establece el artículo 13 del presente



convenio. Su importe se incluye en la Tabla Salarial anexa.

6. Plus festivo: Es el complemento económico que percibirá el trabajador cuando se dé el derecho a ello, según establece el artículo 38 del presente convenio. Su importe se incluye en la tabla salarial anexa.

7. Media dieta: Es el importe que se abonará al trabajador cuando por necesidades del servicio tenga que realizar un almuerzo, para la terminación de la ruta que se le ha asignado. Se obtendrá derecho a media dieta cuando la jornada exceda de 60 minutos de la finalización de la jornada establecida.

Su importe se recoge en la tabla salarial anexa.

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 15 de Diciembre.

La cuantía de dichas pagas, será 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.T. dentro de los períodos que para cada una de ellas se determine como de cómputo.

Los períodos de cómputo serán:

- Extra de Marzo: de 1 de Enero a 31 de Diciembre inmediato anterior.
- Extra de Verano: de 1 de Junio a 31 de Mayo inmediato anterior.
- Extra de Navidad: de 1 de Diciembre a 30 de Noviembre inmediato anterior.

Los Trabajadores que quieran un anticipo de cualquiera de las pagas extras por disfrutar sus vacaciones en el mes correspondiente a su abono, podrán solicitarlo sobre dicha paga, notificándolo a la Empresa con diez días de antelación.

Artículo 48. Valor hora ordinaria, hora extraordinaria.

Se fija el valor de la hora ordinaria en 12,23 euros y el valor de la hora extraordinaria en 20,15 euros.



Estos valores corresponden al año 2010 y se actualizarán conforme se recoge en la cláusula de revisión salarial para la vigencia del presente convenio.

Artículo 49. Cobro de retribuciones.

El pago de las retribuciones se efectuará dentro de la jornada laboral por meses completos y vencidos, dentro del último día laborable de cada mes, considerando los sábados como días no laborables a tal efecto, 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 XI. 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 creará una comisión de Seguridad y Salud en el trabajo. Una de sus funciones será la de conocer los medios y medidas que la Empresa implante en materia de Seguridad e Higiene.

Independientemente de la Legislación específica en la materia, todo el personal podrá someterse voluntariamente a un reconocimiento médico anual, durante el mes de octubre, por cuenta de la Empresa y dentro de la Jornada Laboral.

Los trabajadores deberán disponer del tiempo necesario para asistir, en perfectas condiciones higiénicas, a dicho reconocimiento.



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 50 años, si los servicios médicos lo consideran oportuno, podrían 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.

Todas aquellas funciones no reguladas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 51. 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 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 las 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 encuentra en orden de marcha.

La limpieza integral de los vehículos se realizará por cuenta de la Empresa, en periodos no superiores a 30 días o siempre que sea necesario.

Se dotará a todos los vehículos de un talonario de incidencias y averías del



vehículo, debiendo la empresa recibir por escrito la comunicación de la avería y firmado el parte de la comunicación.

Artículo 54. Uniformidad y Centro de Trabajo.

La empresa facilitará a cada trabajador la correspondiente uniformidad.

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.

Composición de la uniformidad:

Temporada de verano:

- 2 pantalones de algodón
- 2 camisas de manga corta de algodón
- Calzado habitual
- Una Chaquetilla de algodón

Temporada de invierno:

- 1 cazadora de pana
- 2 pantalones de pana
- 2 camisas de manga larga de algodón
- 1 jersey
- 1 anorak 3/4 cada dos años
- Botas apropiadas
- 2 batas (personal de sala de recuento)

El anorak 3/4 del uniforme de invierno corresponderá entregarse para el año 2009





y 2011. Centro de trabajo: Deberá estar ordenado y con suficiente espacio y limpieza y estará dotado de agua caliente para la limpieza de las cabinas telefónicas

Capítulo XII. Derechos sociales.

Artículo 55. 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, si lo hubiere, tratando de agotar en negociación con los Representantes de los Trabajadores, todas las posibilidades, 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 56. 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 57. Préstamos.

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de una Comisión de Trabajadores, designados por votación en Asamblea, una bolsa de préstamos. Su capital será de 6.000,00 euros. La mencionada cantidad deberá estar a disposición de la Comisión de Préstamos a 1 de enero del 2006.

Los préstamos concedidos por dicha Comisión no devengarán intereses ni gastos. Su devolución será mensual y en un periodo 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 58. Fondo de Acción Social.





Para fomentar actividades sociales y/o como ayuda escolar, la Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegado de Personal, una aportación económica equivalente al 0,78% 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. Las normas para canalizar dicha ayuda, se establecerán por la plantilla, mediante asamblea, que para tal fin se celebre.

Artículo 59. Seguro de vida.

La Empresa concertará una póliza de Seguro de Vida y Accidente, en base a los capitales y contingencias siguientes:

- 25.000,00 euros para el caso de muerte derivada de enfermedad.
- 30.000,00 euros para el caso de muerte derivada de accidente (incluso el no laboral).
- 25.000,00 euros para el caso de invalidez absoluta y permanente.
- 15.000,00 euros para el caso de invalidez permanente total para la profesión habitual.

La Dirección entregará a los Representantes de los Trabajadores 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. Los trabajadores abonarán 1,08 euros mensuales.

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 Incapacidad Temporal.

Durante los días en situación de I.T. en que exista hospitalización y su convalecencia, así como durante la situación de incapacidad laboral clasificada de accidente de trabajo, el trabajador percibirá el 100% de su salario y complementos.

La situación de I.T. no comprendida en el caso anterior, generará el derecho a completar hasta el 100% desde el día 1 al 170 de cada baja, ambos inclusive.

Asimismo, en todos los casos de incapacidad laboral, las pagas extraordinarias se percibirán al 100% del cómputo establecido.



Artículo 62. Retirada del permiso de conducir.

En la circunstancia de producirse a un conductor la retirada del permiso de conducir, en primer lugar, disfrutará sus vacaciones correspondientes, finalizando estas y de continuar en la misma circunstancia, provisionalmente será destinado a otro puesto de trabajo, si lo hubiere, que no requiera conducción de vehículo, pasando a percibir el salario correspondiente a la actividad que pase a ocupar durante el tiempo que dure esta circunstancia, volviendo a su puesto de trabajo cuando finalice dicha causa.

En caso de retirada definitiva se negociará con los representantes de los trabajadores, agotando todas las posibilidades de acoplamiento. De no ser posible, se suspenderá la relación laboral en tanto no exista vacante o puesto de trabajo que no lleve implícita dicha función de conducir.

Artículo 63. Control y Supervisión.

Sólo podrán realizarse registros sobre las taquillas y efectos particulares del trabajador cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y el de los demás trabajadores. 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 63 bis. Jubilación Obligatoria.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

Capítulo XIII. Derechos sindicales.

Artículo 64. 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 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, facilidades que serán suministradas dentro del horario de trabajo.
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 venga 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, fotocopia de los TC-1 y TC-2, así como los justificantes de 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 máximo 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 22,5 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, con 48 horas de antelación, salvo que por causa de fuerza mayor justificada no se pudiera comunicar con la antelación establecida. Igualmente podrán agruparse el 50% de las horas que correspondan dentro de cada trimestre natural.
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 con lo establecido en los estatutos del sindicato y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
12. Los representantes de la sección sindical, del delegado de prevención 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.

Formación continua:

Se acuerda formalizar una comisión de formación profesional paritaria, compuesta por dos miembros en representación de cada una de las partes (empresa y trabajadores), la cual desarrollará los contenidos que sobre formación continua se contemplan en el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

Artículo 65. Incremento Salarial y Revisión.

El incremento salarial para el año 2009 será el IPC nacional real a 31 de diciembre de 2008, con respecto al salario del año 2008, y que se corresponde con el que consta en el anexo I.

Para el segundo año de vigencia, esto es el año 2010, el incremento salarial será del IPC nacional real a 31 de diciembre de 2009, con respecto al salario del año 2009, y que se corresponde con el que consta en el anexo II.

Para el tercer año de vigencia, esto es el año 2011, el incremento salarial será del IPC real a 31 de diciembre de 2010, con respecto al salario del año 2010. Dicha revisión se aplicará al mes siguiente de la publicación oficial del IPC real nacional, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011.

Los conceptos económicos y retributivos resultantes de esta última revisión, servirán de base de partida para la negociación del convenio colectivo del año 2012.

Disposición final.

Legislación Supletoria.

Para 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 en el Convenio Colectivo del sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de uso público.



ANEXO I
TABLA SALARIAL AÑO 2009

CATEGORÍA LABORAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOC	TOTAL MES	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
Encargado Provincial	1.121,82	331,30	158,90	1.612,02	3.365,47	22.709,66
Ofic.Advo	1.027,40	170,45	158,90	1.356,76	3.082,21	19.363,29
Aux. Advo	934,78	171,48	158,90	1.265,16	2.804,35	17.986,33
Ofic.1º Cerrajería	1.022,97	331,30	158,90	1.513,17	3.068,92	21.226,90
Cond. Recaudador	1.022,97	331,30	158,90	1.513,17	3.068,92	21.226,90
Cond. Limpiador	1.022,97	331,30	158,90	1.513,17	3.068,92	21.226,90
Limpiador	1.022,97	331,30	158,90	1.513,17	3.068,92	21.226,90
Oficial Conteo	1.022,97	331,30	158,90	1.513,17	3.068,92	21.226,90
Aprendiz	614,82	90,05	158,90	863,77	1.844,46	12.209,66

PLUS DE NOCTURNIDAD: 49,63
MEDIA DIETA: 11,92
HORA EXTRAORDINARIA: 19,99
HORA ORDINARIA: 12,13
PLUS FESTIVOS O DOMINGO: 148,41
PLUS SÁBADOS: 109,39
SABADO + DOMINGO: 251,15

ANEXO II
TABLA SALARIAL AÑO 2010



CATEGORÍA LABORAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOC	TOTAL MES	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
Encargado Provincial	1.130,80	333,95	160,17	1.624,91	3.392,39	22.891,34
Ofic.Advo	1.035,62	171,82	160,17	1.367,61	3.106,87	19.518,19
Aux. Advo	942,26	172,85	160,17	1.275,29	2.826,79	18.130,22
Ofic.1º Cerrajería	1.031,16	333,95	160,17	1.525,27	3.093,47	21.396,72
Cond. Recaudador	1.031,16	333,95	160,17	1.525,27	3.093,47	21.396,72
Cond. Limpiador	1.031,16	333,95	160,17	1.525,27	3.093,47	21.396,72
Limpiador	1.031,16	333,95	160,17	1.525,27	3.093,47	21.396,72
Oficial Conteo	1.031,16	333,95	160,17	1.525,27	3.093,47	21.396,72
Aprendiz	619,74	90,77	160,17	870,68	1.859,22	12.307,34

PLUS DE NOCTURNIDAD: 50,03
MEDIA DIETA: 12,01
HORA EXTRAORDINARIA: 20,15
HORA ORDINARIA: 12,23
PLUS FESTIVOS O DOMINGO: 149,60
PLUS SÁBADOS: 110,26
SABADO + DOMINGO: 253,16

ANEXO III

HORARIO DE TRABAJO

Invierno:

1. Limpieza:

De Lunes a Viernes desde las 7 horas hasta las 14'30 horas.

2. Recaudación:

De Lunes a Viernes desde las 7 horas hasta las 14,30 horas.

3. Cerrajería:

De Lunes a Viernes desde las 7 horas hasta las 14,30 horas.

4. Recuento:



De Lunes a Viernes desde las 7 horas hasta las 14,30 horas.

5. Encargado:

El horario y jornada de trabajo será el mismo que corresponda a las secciones que estén a su cargo.

Verano:

Se establece adelantar la hora de entrada y salida en 30 minutos, pasando a ser el horario en todos los servicios de 6,30 horas hasta las 14,00 horas.

El periodo de realización del horario de verano será el acordado entre empresa y delegado de Personal.

