

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TOBAI SL

Código del Convenio: 11001531011987

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Objeto

El presente Convenio Colectivo Laboral se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa TOBAI SL, concesionaria de la explotación de las cabinas telefónicas, en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales de todos sus empleados, organización del trabajo de los trabajadores en la Empresa y condiciones de trabajo; declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

#### Artículo 2. Ambito Territorial

El presente Convenio tendrá fuerza normativa y vinculará a las partes en el ámbito geográfico de la Provincia de Cádiz.

#### Artículo 3. Ambito Funcional

Este convenio afectará y obligará a la Empresa y a los trabajadores que desempeñan las tareas de recaudación y prueba de funcionamiento de los teléfonos públicos de monedas; recuento y precintaje; conservación del mueble y su alumbrado; limpieza de los mismos: el montaje, sustitución y desmontaje de publicidad en muebles de teléfonos públicos en su ámbito territorial, montaje y desmontaje de basamento, montaje y desmontaje de muebles, así como a los que desempeñan las funciones administrativas necesarias para la realización de las tareas anteriores.

#### Artículo 4. Ambito Personal

Este Convenio regulará las relaciones laborales incluidas en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores.

Incluso 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.

#### Artículo 5. Ambito Temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, comenzando el día 1 de Enero de 2011 y finalizando el 31 de Diciembre de 2013, independientemente de la fecha de publicación en el B.O.P.



Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se aplicará en todo su contenido a todos los trabajadores, en su ámbito de aplicación territorial, mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

### **Artículo 6. Denuncia Y Revisión**

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente DOS MESES antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

### **Artículo 7. Absorción Y Compensación**

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

Los aumentos de retribuciones o modificaciones de las condiciones de trabajo, que sobre lo establecido en este Convenio, puedan producirse por disposiciones de carácter general, o convenio colectivo, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas globalmente y en cómputo anual superen las aquí pactadas; siendo, en caso contrario, absorbidas o compensadas.

### **Artículo 8. Garantías “Ad Personam”**

Los trabajadores que en la actualidad perciben el plus de Locomoción lo seguirán manteniendo a título “ad personam”, no siendo aplicable al personal de nuevo ingreso; estando reservado exclusivamente a aquellos trabajadores que en este momento lo perciben.

### **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 la Empresa y 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.

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

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

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

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

Ambas representaciones convienen en que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las funciones 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 del trabajo es facultad privativa de la Empresa, a través de sus órganos de dirección y será responsable de su uso ante la Autoridad competente, debiendo dar conocimiento de su estructura a la representación legal de sus trabajadores.

## **Capítulo III. Prestación del Trabajo**

### **Artículo 12. Prestación del Trabajo**

El trabajador estará obligado a efectuar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría y competencia profesional.

### **Artículo 13. Medios**

La Empresa estará obligada a poner al alcance de todos sus trabajadores los medios precisos para que éstos puedan realizar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. Asimismo el trabajador estará igualmente obligado a emplear los medios y medidas que a este efecto se le deban proporcionar y a tenor de la Norma Legal en cada caso.

### **Artículo 14.Trabajo Nocturno**

Se considerará jornada nocturna la comprendida entre las 22 y las 6 horas.



Las jornadas trabajadas en período nocturno salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica consistente en el incremento de un 25% sobre el salario base de toda la jornada o en prorrateo al tiempo realmente trabajado.

### **Artículo 15. Definición de Funciones**

**JEFE DE ADMINISTRACION:** Realizará las funciones de facturación, confección de nóminas y Seguridad Social.

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

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Realiza las tareas propias de administración, además de rellenar partes, escritos a máquina, confeccionar y computar modelos.

**ENCARGADO PROVINCIAL:** Es el empleado procedente o no de la plantilla de la Empresa que con responsabilidad consiguiente, ante la misma, y a las inmediatas ordenes de la Dirección, Gerencia o Superiores, coordina el trabajo de los inspectores y resto de los operarios, transmitiendo a los mismos las ordenes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos del personal, de los rendimientos de productividad y del control del personal y demás incidencias.

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

**PERSONAL DE MANTENIMIENTO:** El personal adscrito a este departamento se encuentra encuadrado en áreas de servicio:

**A) CONDUCTOR DE MANTENIMIENTO:** El personal que realiza esta función, conducirá un vehículo facilitado por la Empresa. La actividad del personal que realiza esta función, consiste en la recogida de las huchas con monedas, que tienen depositadas los teléfonos instalados en la vía pública, Centros Oficiales, Estaciones,

Aeropuertos,... a su vez, introduce la hucha vacía. Recorre una ruta establecida, que consta de un recorrido de un número determinado de teléfonos. Realiza las pruebas de funcionamiento, detección y reparación de averías, que después relaciona en sus partes de trabajo. De igual manera realiza pruebas de cómputo; asimismo, realizará los cambios de claves correspondientes a las cabinas encuadradas en la ruta que le sea asignada.





Igualmente realiza la función de limpieza de cabinas, semicabinas, módulos telefónicos y locutorios, ha de hacer uso de los materiales tales como bayetas, estropajos, espátulas, secador, escoba, escalera y demás productos y utensilios para una correcta limpieza de los mismos, tanto interior como exteriormente. Este personal montará y desmontará también la publicidad de las cabinas, ya sea las que le entren en su ruta o en una ruta específica de publicidad. También realizarán las funciones de instalación y desmontaje de los muebles de cabinas.

Para este trabajo dispondrá de las herramientas adecuadas.

B) TECNICO DE MANTENIMIENTO: Realizará las mismas funciones que el grupo anterior pero con una mayor especialización en la reparación y mantenimiento de las cabinas y teléfonos públicos.

C) CONDUCTOR DE MANTENIMIENTO DE 2ª: Realizará las mismas funciones que el CONDUCTOR DE MANTENIMIENTO. Los trabajadores contratados con esta Categoría al cumplir un año de antigüedad en la Empresa ascenderán automáticamente a la Categoría de Conductor de Mantenimiento.

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 las huchas retiradas de los teléfonos públicos; el encartuchado y empaquetado de las monedas, asimismo, en este local se confeccionan las rutas, así como el tratamiento de los datos informáticos que se requieran para todas las funciones ya descritas, actuándose siempre bajo la supervisión de una persona designada a tal efecto por la Empresa.

OFICIAL INFORMATICO DE RECUENTO: Es el trabajador que se encarga del tratamiento de los datos informáticos para todas las funciones antes descritas.

INSPECTOR: Se encarga de organizar y supervisar el desarrollo del trabajo, tanto dentro de las dependencias de la Empresa como en las rutas. Informa de los trabajadores y 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 modo enunciativo, no queriendo significar que sean únicas e invariables. Cualquier variación o inclusión será hecha previo informe de la Comisión Paritaria.

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

### **Artículo 16. Clasificación Funcional**

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



#### GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO

A) Jefe de Servicios y Compras.

#### GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

A) Jefe de primera.

B) Jefe de segunda.

C) Oficial de primera.

D) Oficial de segunda.

E) Auxiliar.

#### GRUPO III. PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS

A) Encargado General.

B) Encargado Sección.

#### GRUPO IV. OPERARIOS

##### Subgrupo 1. Personal Mantenimiento

A) Técnico de Mantenimiento.

B) Conductor de Mantenimiento.

C) Conductor de Mantenimiento de 2ª

##### Subgrupo 2. Personal de Conteo

A) Oficial de 1ª.

B) Oficial de 2ª.

C) Auxiliar.

##### Subgrupo 3. Personal Subalterno

A) Inspector.

B) Almacenero.

1. 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.

2. Desde el mismo momento que exista en la Empresa un trabajador que realice funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a tal categoría se asigne.

3. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda 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 previsto informe de los Representantes de los Trabajadores, puede reclamar ante la Jurisdicción competente. Cuando desempeñan funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

4. 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.

5. El cambio de un puesto a otro solamente lo será como consecuencia de la necesidad organizativa, técnica o productiva.

## **Capítulo V. Ingresos, Ascensos, Plantillas y Escalafones**

### **Artículo 17. Clasificación Según Permanencia.**

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

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

3.- Son trabajadores eventuales aquellos admitidos, de acuerdo con las disposiciones vigentes, para realizar una obra o servicio determinado, así como los contratados cuando las circunstancias del mercado, (acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada), así lo exijan aun tratándose de 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 es el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste, procedentes de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencias y cualesquiera otras causas que obliguen a la Empresa a reservar su plaza al ausente.

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

### **Artículo 18. Ingresos.**

1.- Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los Trabajadores del número de puestos y sus categorías.

En la selección de personal de nuevo ingreso, y en igualdad de condiciones con otros candidatos, tendrán preferencia aquellos que con anterioridad hayan trabajado en la Empresa.

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.- La necesidad de puestos de trabajo de nueva actividad se publicará en el tablón de anuncios estableciéndose un plazo de admisión de solicitudes de 5 días.

### **Artículo 19. Conductor de Mantenimiento de Segunda**

Esta Categoría no podrá ser utilizada para cubrir puestos de trabajo fijo, puesto que su objetivo es cubrir un periodo máximo de aprendizaje y preparación de un año. El número de trabajadores con esta categoría quedara limitado en 5 puestos de trabajo.

Su retribución será la establecida en la tabla salarial anexa.

Ningún trabajador fijo podrá ser sustituido, directa o indirectamente por un trabajador con la categoría de Conductor de Mantenimiento de 2ª, salvo los casos siguientes:

- Baja por enfermedad o accidente.





- Vacaciones.
- Licencias o excedencia.

Los trabajadores con esta Categoría pasarán automáticamente a la categoría de Conductor de Mantenimiento una vez transcurrido un año de permanencia en la Empresa.

### **Artículo 20. Periodo 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	6 meses
2. Personal Mandos Intermedios	2 meses
3. Personal Administrativo	1 mes
4. Personal Operario	15 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.

### **Artículo 21. 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 secciones.

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 que proceda.

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 Matrículas.

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

El personal podrá formular sus relaciones contra el escalafón, mediante escrito dirigido a la Empresa, en el plazo de 15 días; a partir de la fecha de 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 22. Ascensos**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16, los cambios de categorías o ascensos del grupo IV, en cada uno de sus subgrupos serán por antigüedad. El grupo II apartados a) y b) y el grupo III serán de libre designación por la Empresa. El resto de subgrupos, será por concurso oposición, valorándose la antigüedad. La no aceptación determina la pérdida de turno, pasando a ocupar el último lugar en el escalafón de su subgrupo.

## **Capítulo VI. Ceses**

### **Artículo 23. Ceses**

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes casos de preavisos:

1. Personal grupo Directivo y Técnicos Titulados: dos meses.
2. Personal grupo Administrativo y mandos Intermedios: un mes.
3. Personal Operario y Subalternos: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar verbalmente o por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a





descontar de la liquidación del mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Los trabajadores deberán exigir y la Empresa obligada a entregar, el correspondiente “enterado” al trabajador que, en debida forma, notifique el cese.

#### **Artículo 24. 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.

Para el caso de retraso en el pago de la liquidación se estará a lo que determine el Estatuto de los Trabajadores.

Las Empresas notificarán al trabajador con 15 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 15 días.

#### **Artículo 25. Despidos**

En los despidos disciplinarios habrá de atenderse a lo regulado en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Capítulo VII. Adscripción y Subrogación**

#### **Artículo 26. Subrogación del Personal**

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

Como derecho supletorio de éste y el siguiente artículo se aplicará:

- Estatuto de los Trabajadores.
- Derecho Comunitario.
- Convenio Estatal del Sector.

#### **Artículo 27. 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 ésta, 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, tal como establece el Convenio Estatal del Sector.

## **Capítulo VIII. Jornada, Horario, Horas Extraordinarias y Trabajo en Días Festivos y Vacaciones**

### **Artículo 28. Jornada**

La jornada laboral será de 40 horas semanales (1.800 horas al año) para toda la plantilla de la Empresa.

### **Artículo 29. Descanso Diario**

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 25 minutos, dentro de su jornada diaria, que se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

### **Artículo 30. Horario**

El horario será de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas. Los sábados que por necesidad del servicio haya que trabajar, tendrán carácter voluntario y serán compensados con 60€ más un día libre a elegir por el trabajador, siendo el horario en este caso de 7:00 a 14:00 horas.

### **Artículo 31. Horas Extraordinarias**

El tiempo que exceda de la jornada establecida tendrá la consideración de horas extraordinarias y su realización será voluntaria.

Las partes firmantes de este convenio, conscientes de la situación laboral, procurarán restringir al máximo el número de horas extraordinarias, cuidando especialmente la promoción del empleo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas anuales.

Se prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias en jornadas nocturnas y festivos.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día, se totalizarán mensualmente y, con esa periodicidad se entregará un parte al trabajador y a sus representantes sindicales.

Las horas extraordinarias serán retribuidas compensando el tiempo trabajado, computado al 175% por tiempo de descanso en jornadas completas fijadas, de mutuo acuerdo, entre la Empresa y el Trabajador.



Cuando las necesidades del servicio lo exijan, de acuerdo entre las partes se retribuirán durante el periodo de vigencia del Convenio en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa..

La fórmula de revisión prevista en este Convenio Colectivo, será de aplicación al valor fijado para las horas extraordinarias.

Teniendo en cuenta las características del servicio que presta esta Empresa, que sufre fluctuaciones imprevistas y ajenas a la voluntad de la misma, impidiendo por consiguiente la organización estable de las rutas semanales y teniendo en cuenta la imposibilidad de aplazar el trabajo por el tipo de servicio que presta, y la imposibilidad de almacenar o acumular servicios prestados o sustituirlos por alguna de las modalidades de contratación legalmente establecidas por la inmediatez que se requiere, expresamente se pacta al amparo del Decreto 1.858/1.981 de 20 de Agosto y la O.M. de 1 de Marzo de 1.983, que tendrán la consideración de estructurales, las horas extras siguientes: las necesarias para pedidos superiores a los normales, las producidas por ausencias imprevistas y las consistentes en reparación de averías o terminación de trabajos necesarios para la continuidad del servicio. Estas horas extras, no sufrirán el incremento de cotización previsto para las horas extras.

### **Artículo 32. Trabajo En Días Festivos**

Cuando por razones del servicio se necesario realizar rutas de mantenimiento, la Empresa dispondrá de los medios necesarios para ello, ajustándose a las siguientes normas:

#### 1 Festivos y Domingos

Se establece un turno voluntario en el que podrán inscribirse cuantos trabajadores lo deseen.

Sólo en el supuesto de que no hubiere voluntarios se establecerá un turno rotativo por acuerdo entre el Comité y la Empresa.

Las rutas tendrán una duración máxima de 6 horas.

Los días festivos se retribuirán en nómina bajo el concepto de “complemento trabajos festivos” o denominación similar claramente identificable. El importe del citado complemento será, durante el periodo de vigencia del Convenio, el establecido en la tabla salarial anexa y un día de permiso retribuido por festivo trabajado.

La fórmula de revisión prevista en este Convenio Colectivo, será de aplicación al valor fijado para los festivos.





El disfrute de los días de descanso retribuido será de acuerdo con las normas establecidas entre el Comité y la Empresa.

En supuesto de que el trabajador asignado para realizar una ruta en alguno de estos días, no realizara la misma por razones ajenas a su voluntad e imputables a la Empresa, se le abonará el complemento establecido de la misma manera que si hubiese realizado su jornada.

## **Capítulo IX. Vacaciones, Libranzas, Licencias y Excedencias**

### **Artículo 33. Vacaciones**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no será sustituible por compensación económica alguna.

El personal sujeto a este Convenio disfrutará de forma continuada de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, que se disfrutarán durante los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Por la consideración de días naturales que tiene el periodo de vacaciones, éstas no podrán comenzar en día no laborable, ni en su víspera.

El calendario de vacaciones se fijará con tres meses de antelación.

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

### **Artículo 34. Libranzas**

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

a) Matrimonio del trabajador: 15 días.

b) Alumbramiento de esposa: 3 días si se produce en la Provincia de Cádiz y 5 días si tiene lugar fuera de aquella.

c) Muerte o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos de ambos cónyuges: 4 días si se produce en la Provincia de Cádiz y 6 días si tiene lugar fuera de aquella.

d) Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la Autoridad Competente, impuestos por la disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable.

e) Los cargos representativos sindicales gozarán de los derechos establecidos en las Disposiciones legales vigentes.



f) Para concurrir a exámenes: durante el tiempo indispensable.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Tres días de asuntos propios.

i) Dos días por asistencia a eventos familiares.

j) Por matrimonio de padres y hermanos del trabajador:

- 1 día cuando tenga lugar en la provincia de Cádiz.

- 2 días cuando tenga lugar fuera de la provincia de Cádiz.

Por matrimonio de hijo del trabajador:

- 1 día cuando tenga lugar en la provincia de Cádiz.

- 2 días cuando tenga lugar fuera en el resto de España.

k) Por lactancia de un hijo, menor de nueve meses, el trabajador afectado por este Convenio tendrá derecho a una reducción de una hora en su jornada diaria de trabajo.

Los trabajadores varones, para ejecutar este derecho, tendrán que tener a su esposa realizando un trabajo retribuido, no estando en periodo de baja por maternidad en la Seguridad Social y no disfrutando ésta del mismo permiso.

l) Para asistir a consulta de médicos especialistas durante el tiempo indispensable, previa notificación a la Empresa y justificación posterior.

La circunstancia de convivencia continua, previamente notificada a la Empresa dará derecho a las licencias más arriba expresadas, como si de cónyuges se tratara, excepto el apartado a).

2.- 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 30 días, no produciéndose la baja en la cotización de la Seguridad Social cuando no exceda de dos días. No habrá lugar a la concesión de dicha petición, si dentro del periodo que se solicita, hubiese previsiones de ausencia por este mismo motivo, iguales o superiores al 6% de la plantilla del centro de trabajo.

Artículo 35. Excedencias Y Reducción de Jornada.

Los trabajadores con antigüedad superior a tres años tendrán derecho a que se les conceda un año de excedencia, con reingreso automático a su puesto de trabajo y categoría en el momento que finalice el periodo concedido.



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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 8 años o un minusválido físico psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En relación a los límites concreción horaria y discrepancias que puedan surgir, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo X. Pactos Sobre el Régimen Disciplinario**

### **Artículo 36. Faltas Y Sanciones de los Trabajadores.**

Se estará a lo dispuesto en el CAPITULO III del Convenio Estatal del Sector.

## **Capítulo XI. Retribuciones**

### **Artículo 37. Retribuciones**

Las retribuciones se entenderán sobre jornadas completas de 40 horas semanales, 1.800 horas al año, y su abono se realizará por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtúe su carácter de jornal hora reglamentado.

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

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe salario.

Tanto la nómina como las fórmulas de cálculo para la retribución se fijará de forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan comprenderla fácilmente.

### **Artículo 38. Estructura Salarial**

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas en el

anexo del mismo, de acuerdo con los conceptos retribuidos.

1).- SALARIO BASE: Es la parte de retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación del 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 periodos de prueba. Cada trienio será el 4% del salario base.

3).- PLUS NOCTURNIDAD: Es el complemento económico, que percibirá el trabajador cuando se dé el derecho a ello, según establece el artículo 15 del presente Convenio.

4).- PLUS DE PRODUCCIÓN.- Es el complemento económico establecido para las categorías señaladas en la Tabla Salarial Anexa, que se retribuyen en doce mensualidades.

5).- PLUS DE TRANSPORTE Y LOCOMOCION: Es la parte de retribución fija, abonada en las doce mensualidades.

6).- PAGAS EXTRAORDINARIAS: Todos los trabajadores afectos por el presente Convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

Paga Extra de Marzo	abonable el 30 de Marzo
Paga Extra de Verano	abonable el 15 de Julio
Paga Extra de Navidad	abonable el 15 de Diciembre

La cuantía de dichas pagas extras, será el salario base mensual más antigüedad.

Para el abono de dichas pagas se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado, dentro de los periodos que, para cada uno de ellos se determine como de cómputo.

Periodo de cómputo para la paga extra de Marzo:	1 de Enero al 31 de Diciembre, inmediato anterior
Periodo de cómputo para la paga extra de verano:	1 de Enero al 30 de Junio inmediato anterior
Periodo de cómputo para la paga extra de Navidad:	1 de Julio al 31 de Diciembre inmediato anterior

7).- COMPLEMENTOS POR I.T.: Para el caso de I.T. la Empresa abonará al trabajador el salario al 100% desde el primer día, incluido el plus de transporte.

En todo caso los días de I.T. no tendrán incidencia en las pagas extras.

## **Capítulo XII. Derechos Sociales y de Representación Colectiva**

### **Artículo 39. Seguridad e Higiene**

Sin perjuicio de lo establecido por las leyes en materia de Seguridad e Higiene, la Empresa deberá cumplir lo siguiente:

- 1) Se crearán los Organos de control y vigilancia de la Seguridad e Higiene en el trabajo según establece la normativa vigente, con el propósito de promover y verificar todos los aspectos que contribuyan a mejorar la seguridad laboral.
- 2) En el centro de trabajo los vestuarios deberán estar provistos de taquilla individual por trabajador, duchas, servicios y lavabos, agua potable, agua caliente, secadores de manos, y papel higiénico, debiendo cuidar la Empresa de su mantenimiento y limpieza diaria.
- 3) El almacén deberá estar ordenado y con la suficiente limpieza.
- 4) Los trabajadores dispondrán de guantes como protección de las manos.
- 5) Los vehículos deberán ser revisados con periodicidad para que estén en condiciones de salir en ruta, dispondrán de barras protectoras entre habitáculo y carga, extintor de incendios y elementos protectores de cabeza y cuello. Asimismo aquellos que circulan por provincia irán provistos de pilotos traseros antiniebla.
- 6) Los vehículos dispondrán de botiquín.

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

### **Artículo 40 .Revisión Medica**

Una vez al año se realizará a todos los trabajadores una revisión médica, sobre criterios del Instituto de Seguridad e Higiene Laboral, ésta tendrá lugar en horas de trabajo y los empleados deberán disponer del tiempo necesario para asistir en perfectas condiciones higiénicas.

### **Artículo 41. Reclasificación**

Aquellos empleados que pasen a la situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, con arreglo a las normas del R.G.S.S., podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la Empresa siempre que sus aptitudes psicofísicas le permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la Empresa, pasando a percibir el sueldo de la categoría correspondiente a dicho nuevo



puesto de trabajo (incluido el porcentaje de antigüedad que tuviera devengado) que, en todo caso, habrá de ser distinta categoría laboral de la que ostentaba antes de la declaración de su invalidez.

#### **Artículo 42. Protección de 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 encomienden funciones acorde con sus circunstancias, previo los informes médicos oportunos.

#### **Artículo 43. Bolsa De Acción Social**

Para fomentar actividades sociales y como ayuda escolar, la Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité o Delegados de Personal una aportación económica equivalente al 0,75% sobre las retribuciones establecidas en las liquidaciones trimestrales del I.R.P.F. para cada centro de trabajo.

El período será de un año natural y su cómputo para estas retribuciones será el siguiente:

- Del 1 de Mayo al 30 de Abril del año anterior..
- Esta cantidad se abonará al Delegado de Personal el día 30 de Abril de cada año de vigencia

#### **Artículo 44. Prestamos**

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de una Comisión de Trabajadores designados por votación en Asamblea, una bolsa de préstamos para facilitar ayudas económicas a los trabajadores.

Su capital será del 1% del salario de un Conductor Recaudador, sobre tabla multiplicado por el número de trabajadores en alta el 15 de Febrero, excluidos los contratados por sustitución de baja, y los eventuales por un período inferior a seis meses.

El Comité de Empresa o Comisión de Trabajadores que proceda, responderá personalmente de las cantidades recibidas en concepto de préstamo e informará a la Empresa de los préstamos concedidos, estando, en todo caso, facultada la Empresa para descontar, de la liquidación de los trabajadores beneficiados por el préstamo, las cantidades pendientes, en caso de baja por la causa que sea o resolución de la relación laboral por cambio de contrata.

#### **Artículo 45. Jubilación**

1. En aquellos en que el personal de la Empresa lleve como mínimo una



antigüedad reconocida de doce años, si solicita la jubilación anticipada, la Empresa le concederá en el momento de la jubilación una gratificación de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

EDAD CUMPLIDA	GRATIFICACIONES
60 años	6 mensualidades
61 años	5 mensualidades
62 años	4 mensualidades
63 años	3 mensualidades
64 años	2 mensualidades

Se entiende como mensualidad, la cantidad correspondiente al salario base más antigüedad.

2. Jubilación a los 64 años. Para acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años, tal como establece el Real Decreto Ley de 20 de Agosto de 1.981, tendrá que haber acuerdo escrito entre trabajador y Empresa.

En caso de que no exista acuerdo, el trabajador, si sigue persistiendo en su intención de Jubilarse, sólo tendrá derecho a la ampliación, si procede, del punto anterior de este Convenio.

Para el supuesto acuerdo entre Empresa y trabajador, para que éste se jubile de conformidad con el Real Decreto Ley 20 de Agosto de 1.981, no se compensará al trabajador con la gratificación establecida en este artículo.

#### **Artículo 46. Seguro de Vida**

La Empresa concertará una póliza de seguro de vida y accidente en base a los capitales y contingencias siguientes que permanecerá vigente por toda la duración del Convenio:

Muerte e invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad	13.100 €
Muerte e invalidez absoluta y permanente derivada de accidente	34.000 €
Muerte e invalidez absoluta y permanente derivada de accidente de circulación	47.750 €
Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de enfermedad	10.200 €
Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente	30.000 €

Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de circulación	42.000 €
--	----------

La fecha de inicio de vigencia de estas cuantías, será el 1 de enero de 2.011

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

Los trabajadores pagarán 5,00 €. mensuales.

### **Artículo 47. Vestuario**

Se entregará a los trabajadores las siguientes prendas:

VERANO:	
Cazadora	1
Camisas manga corta	3
Pantalones	1
Calzado	1
INVIERNO	
Cazadora de pana	1
Pantalones	1
Camisa manga larga	1
Jersey	1
Anorak (Cada dos años)	1
Calzado	1

Tanto las cazadoras como los pantalones, dispondrán de bandas reflectantes homologadas.

El personal de recuento dispondrá del mismo uniforme, excepto que se le dotará de batas y no dispondrá de chaquetilla de verano, anorak y únicamente 2 camisas de verano.

En cada período antes de efectuar la compra, el Comité de Empresa será oído sobre las características y calidad de las prendas.

Las fechas de entrega serán durante el mes de mayo, el vestuario de verano y el mes de Octubre el de invierno.



## **Artículo 48. Retirada del Carnet de Conducir**

Cuando se produzca esta circunstancia se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

- a) En primer lugar, la Empresa se compromete a buscar otro puesto de trabajo con la retribución que corresponda al nuevo puesto que pase a desempeñar el trabajador privado del permiso de conducir.
- b) En segundo lugar, y en el supuesto de no poder aplicarse el apartado a), se disfrutarán las vacaciones si éstas no han tenido lugar aún.
- c) En caso de no haber otro puesto de trabajo y una vez disfrutadas las vacaciones, el trabajador al que le ha sido retirado el carnet de conducir pasará a la situación de suspensión de empleo y sueldo, por el tiempo que reste de suspensión del permiso de conducir, con reserva absoluta del puesto de trabajo.
- d) No obstante lo establecido en el párrafo anterior, se valorará por parte de la Empresa y el Comité las circunstancias específicas que hayan motivado la privación del permiso de conducir.
- e) En todo caso, queda excluida de este acuerdo la Empresa y libre de compromiso cuando la causa de privación del permiso de conducir sea la embriaguez o la imprudencia temeraria reconocida en sentencia judicial.

## **Artículo 49. 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, del de los demás trabajadores y de TTP, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores.

## **Artículo 50. Derechos de Representación**

1. La Empresa reconoce a los Representantes de los Trabajadores elegidos libre y democráticamente, según la normativa vigente cuantos derechos y garantías tiene conferidas en razón a su cargo por las leyes y disposiciones vigentes, sometiéndose ambas partes a lo que se regule en las disposiciones oficiales venideras.
2. La Empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores un local para consultas y archivo, así como tablón de anuncios y cuanto pequeño material administrativo sea necesario para desarrollar su actividad sindical.
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. Cuando se proceda a la contratación de trabajadores de nuevo ingreso los Representantes de los Trabajadores serán informados, según establece el artículo 18 del presente Convenio.

Se entregará a los Representantes de los Trabajadores copia de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso y finiquito de finalización de contrato.

5. La Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores sobre los contratos que suscriba con CABITEL Y TELEFONICA.

6. Las modificaciones sustanciales de trabajo que vengan impuestas por el cliente serán comunicadas a los Representantes Sindicales, para estudiar sus repercusiones antes de llevarlas a la práctica.

7. La Empresa notificará mensualmente a los representantes de los trabajadores relación nominal comprensiva del número de horas extras y la fecha de su realización.

8. La Empresa entregará a los representantes de los trabajadores fotocopias 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.

9. Los Representantes de los Trabajadores dispondrán cada uno de un crédito de 25 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Cuando existan varios representantes en el centro de trabajo, el montante global de horas que le correspondan se distribuirá mensualmente a voluntad de los mismos. Igualmente podrán agruparse el 50% de las horas que corresponda a cada trimestre natural.

10. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, construir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido con los Estatutos del Sindicato. Los representantes de la Sección podrán recibir horas procedentes del Comité o Delegados de Personal.

11. A los trabajadores que así lo soliciten se les descontará de la nómina el importe de la cuota sindical.

12. Los representantes de los Trabajadores podrán convocar Asambleas en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, cuando lo consideren necesario, notificándolo con una alteración de 24 horas a la Empresa.

13. Los representantes de los Trabajadores durante el ejercicio de las funciones de representación que le están reconocidas, y con ocasión de la utilización de las horas de crédito sindical previstas en el número 9 de este artículo, tendrán





derecho al percibo de las retribuciones de cualquier especie establecidas en el presente Convenio y derivadas del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar durante el tiempo de uso de las citadas horas de crédito sindical.

### **Artículo 51. Revisión Salarial**

Para 2011, se fija un incremento del 1.5% a todos los conceptos económicos y salariales.

Para el año 2012, se aplicará un incremento salarial igual al 1.5% a todos los conceptos económicos.

Si a la finalización de cada año de vigencia del presente Convenio, el IPC real superase al 1.5%, la diferencia en el exceso entre dicho porcentaje y su variación, será aplicada a las tablas y conceptos económicos y salariales. Dichas diferencias tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año. La tabla resultante de estas revisiones servirá de base de cálculo para los respectivos incrementos anuales.

#### **CLAUSULA ADICIONAL.**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo que determine las normas legales de rango superior y supletoriamente el Estatuto de los Trabajadores y Derecho Comunitario.

Igualmente se estará obligado a insertar en los contratos que se estipulen entre las empresas entrantes y salientes, el reconocimiento de los derechos económicos y sociales de los Trabajadores que se pongan a su servicio.

CLAUSULA ADICIONAL 2ª.- Los trabajadores con contrato eventual de los que figuran en la relación del ANEXO II tienen preferencia a ser contratados, salvo causas disciplinarias graves, y les serán respetadas las condiciones económicas y categorías que en la actualidad ostentan.

ANEXO II. Relación del personal de forma nominal con su actual Categoría Profesional y relación contractual.

<b>NOMBRE</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>CONTRATO</b>
MIGUEL CAMPOS TORRES	TECNICO DE MANTENIMIENTO	INDEFINIDO
JUAN RUIZ QUESADA	TECNICO DE MANTENIMIENTO	INDEFINIDO
JUAN MEDINA FUENTES	CONDOC. DE MANTENIMIENTO	INDEFINIDO
LUCAS GOMEZ LOPEZ	TECNICO DE MANTENIMIENTO	INDEFINIDO
FRANCISCO GOMEZ GOMEZ	CONDOC. DE MANTENIMIENTO	INDEFINIDO
LUIS MATIAS PARTERA CRUZ	CONDOC. DE MANTENIMIENTO	INDEFINIDO
JOSE CAMPOS PARTERA	CONDOC. DE MANTENIMIENTO	INDEFINIDO



JUANA Mª GONZALEZ NAVARRETE	ENCARGADA	INDEFINIDO
EMILIO CORRERO BENITEZ	CONDOC. DE MANTENIMIENTO	INDEFINIDO
JOSE ANTONIO CORRERO BENITEZ	CONDOC. DE MANTENIMIENTO	TEMPORAL

## ANEXO II. TABLA SALARIAL PROVISIONAL CADIZ 201

(Salarios definitivos 2010 x 1,5%)

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS PROD.	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MES	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO EXTRA	HORA	FESTIVO
Encargado	1.731,49	41,20	111,73	1.884,43	5.194,48	27.807,50	13,78	118,07
Técnico de Mantenimiento	1.405,44	18,87	111,73	1.536,04	4.216,31	22.648,67	13,78	118,07
Cond. de Mantenimiento	1.405,44	18,87	111,73	1.536,04	4.216,31	22.648,67	13,78	118,07
Cond. de Mantenimiento 2ª	989,79	0,00	93,13	1.082,92	2.969,36	15.964,25	13,78	118,07
Oficial de Conteo	1.319,08	35,06	111,73	1.465,87	3.957,23	21.547,60	13,78	118,07
Oficial de Administración	1.319,08	35,06	111,73	1.465,87	3.957,23	21.547,60	13,78	118,07
Auxiliar de Conteo	628,17	147,58	85,63	861,38	1.884,52	12.220,99	7,46	74,16
Auxiliar de Administración	628,17	147,58	85,63	861,38	1.884,52	12.220,99	7,46	74,16
	Salario Base	Plus residencia	Plus prod.	Plus Tte.	Total mes	Extras	Total año	
Juan Antonio Redondo	1.176,70	294,19	0,00	131,55	1.602,45	4412,68		23.642,02