

**CONSEJERÍA DE EMPLEO**  
**DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**  
**SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

**Código expediente REGCON: 29005042011993.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Manser Telecomunicaciones, Sociedad Limitada, recibido en REGCON, con fecha 30 de marzo de 2011, código de convenio número 29005042011993, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º Proceder a su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 21 de octubre de 2011.

El Delegado Provincial de Empleo, D. 136/10 de 13 de abril, PS, el Secretario General, firmado: José Antonio Fernández de la Rubia.

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL**  
**MANSER TELECOMUNICACIONES, SOCIEDAD LIMITADA**  
**AÑOS 2009-2010-2011**

**Capítulo I.**

**Artículo 1. Objeto.**



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

## **Artículo 2. Ámbito funcional.**

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

## **Artículo 3. Ámbito territorial.**

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

## **Artículo 4. Ámbito personal.**

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

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

2. Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos individuales y únicamente pueden ser derogados por otro Convenio Colectivo. Ello con la excepción de aquellos acuerdos que se puedan alcanzar con la representación de los trabajadores.

## **Artículo 5. Ámbito temporal.**

La duración del presente Convenio, será de tres años, entrando en vigor a partir de 1 de enero de 2009 hasta 31 de diciembre del 2011, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP de la Provincia de Málaga.

## **Artículo 6. Denuncia y revisión.**

El presente convenio quedará denunciado automáticamente dos meses antes de



su vencimiento, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente su contenido en tanto no sea sustituido por otro Convenio Colectivo.

### **Artículo 7. Absorción y compensación.**

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

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

### **Artículo 8. Garantías “ad personam”**

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

### **Artículo 9. Incentivos a la jubilación.**

Se establece un incentivo por jubilación para todo el personal que llevando un mínimo de 10 años ininterrumpidos en la empresa, opte por jubilarse voluntariamente, siempre y cuando a la empresa le quede un mínimo de 12 meses para cumplir su contrato con TTP.

Las cantidades son:

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

### **Artículo 10. Comisión mixta 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 la comisión negociadora del presente convenio, contando ambas partes con tres votos cada una.

Las funciones de dicha comisión serán las propias para cumplir su cometido de interpretación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose ambas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en el que deba celebrarse la reunión, que deberá efectuarse en un plazo de quince días, desde el momento de la solicitud, salvo causa de fuerza mayor.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros que integran la Comisión, en el bien entendido de que si una de las partes acudiera a la convocatoria faltando alguno de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de tres 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 fuerza de obligar lo dispuesto en el presente Convenio.

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

### **Artículo 11. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 12. Organización.**

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

- Mejora de las prestaciones de servicios al usuario.



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

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

La empresa informará igualmente de los cambios en la zona geográfica.

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

### **Capítulo III. Prestaciones de trabajo.**

#### **Artículo 13. Medios.**

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

#### **Artículo 14. Prestaciones de trabajo.**

El trabajador está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones les ordene sus mandos y dentro de los cometidos propios de su categoría y competencias profesionales.

### **Capítulo IV. Clasificación del personal.**

#### **Artículo 15. Clasificación funcional.**

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

##### **Grupo I. Personal administrativo.**

- Oficial Administrativo de 1º
- Oficial Administrativo de 2º
- Aux. Administrativo.



## **Grupo II. Personal mandos intermedios.**

- Encargado Provincial.
- Inspector.

## **Grupo III. Personal de mantenimiento.**

(Recaudadores, limpiadores, cerrajeros, electricistas, mecánicos y operadores).

- Conductor técnico de mantenimiento integral de teléfonos y soportes de uso público.
- Auxiliar de limpieza.
- Oficial 1º mecánico.

## **Grupo IV. Personal de recuento.**

- Oficial 1º de conteo.
- Oficial 2º de conteo.
- Auxiliar de conteo.

**A)** Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone obligatoriedad por parte de la empresa de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere, si estas están previamente justificadas.

**B)** El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que le corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses, durante un año y ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previos los informes de los representantes de los trabajadores, puede reclamar ante la jurisdicción laboral competente.

## **Artículo 16. Definición de funciones.**

### **A. Grupo I (Personal administración).**

**Oficial 1º Administrativo.** Es el trabajador que actuando bajo las órdenes del encargado, realiza bajo su responsabilidad e iniciativa, todas las tareas propias de Administración, así como la confección y organización de las tareas del resto de operarios, utilizando para ello los medios puestos por la Empresa, incluyendo los sistemas y aparatos informáticos.

**Oficial 2º Administrativo.** Es el trabajador que con iniciativa y con responsabilidad restringida, actuando bajo las órdenes del encargado o el oficial 1.º administrativo, realiza todas las tareas propias de Administración, así como la confección y organización de las tareas del resto de operarios, utilizando para ello los medios puestos por la empresa, incluyendo los sistemas y aparatos informáticos.

**Auxiliar administrativo.** Es el trabajador que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

## **B. Grupo II (Personal mandos intermedios).**

**Encargado provincial.** Es el empleado procedente o no de la plantilla de la Empresa, que con la responsabilidad consiguiente, ante la misma, y a las inmediatas ordenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordinar el trabajo de los Inspectores y resto de los operarios, tramitando los mismos las órdenes oportunas, e informar a la empresa de los rendimientos del personal, de los rendimientos de productividad y de control del personal y demás incidencias.

El puesto de encargado, será de libre designación por parte de la empresa, teniendo en cuenta que si fuese de promoción interna, en el caso de cesar en su puesto, permanecería en plantilla con la categoría que tuviese anteriormente.

Cuando se tratase de personal de nuevo ingreso, si fuese revocado su nombramiento de encargado por la empresa, no podrá ser incorporado a la plantilla ya existente.

**Inspector.** Es el trabajador especialista en su cometido, que bajo las órdenes de su jefe superior, realiza los trabajos de supervisión, del resto de trabajadores en su jornada de trabajo.

## **Grupo III (Personal mantenimiento).**

**Oficial 1º Mecánico.** Es el trabajador que se encargará de la revisión, mantenimiento, reparación y seguridad de los vehículos de la planta, correspondientes a los distintos departamentos, para que éstos se encuentren en óptimo estado de funcionamiento.

**Conductor técnico de mantenimiento integral de teléfonos y soportes de uso público.** Es el trabajador que recibiendo instrucciones, efectuará específicamente las funciones de Reparación, Mantenimiento, Recaudación, Limpieza, Publicidad, Acometidas de los Soportes y Teléfonos.

**Auxiliar de limpieza.** Es el trabajador que recibiendo instrucciones, efectúa específicamente las funciones de mantenimiento de limpieza en los soportes



telefónicos.

#### **Grupo IV (Personal de recuento).**

**Oficial 1º Conteo.** Es el trabajador encargado de las salas de recuento, que bajo las ordenes del encargado, realiza las funciones de recuento de monedas, precintado y desprecintado de huchas, revisión de huchas retiradas de los teléfonos públicos, el encartuchado y empaquetado de las monedas, el control y preparación de tarjetas depositadas por TTP, así como el tratamiento de los datos informáticos que se requieran.

**Oficial 2º Conteo.** Es el trabajador que con iniciativa y con responsabilidad restringida subordinado al oficial de 1º, se encarga de realizar el recuento de monedas, precintado y desprecintado de huchas, revisión de huchas retiradas de los teléfonos públicos, el encartuchado y empaquetado de las monedas, el control y preparación de tarjetas depositadas por TTP, así como el tratamiento de los datos informáticos que se requieran, actuándose siempre bajo la supervisión de TTP.

**Auxiliar de conteo.** Es el trabajador subordinado al oficial de primera, que realiza las funciones de encartuchado y empaquetado de las monedas procedentes de la recaudación de los teléfonos de uso público.

Para realizar las tareas descritas en los Grupo I, II, III, IV, que requieran desplazamientos, los trabajadores utilizaran un vehículo facilitado por la empresa.

#### **Artículo 17. Descripción de funciones.**

**Administración.** Consiste en efectuar y desarrollar todos los trabajos administrativos necesarios para coordinar la realización, el control y el seguimiento de toda la actividad del centro de trabajo.

**Recaudación.** Consiste en la comprobación y realización de las tareas necesarias para el correcto funcionamiento del teléfono. Las tareas a realizar son: extracción y reposición de hucha, retirada de monedas del recinto inferior del arca y comprobación del funcionamiento de la tarjeta y monedas.

**Limpieza.** Consiste en la realización de todas las tareas necesarias para efectuar la limpieza de cabinas, semi-cabinas, 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.

**Mantenimiento.** Consiste en la realización de todas las tareas necesarias para efectuar las reparaciones o instalaciones de cualquier soporte telefónico y



comprende:

- 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.
- Reparaciones en cerraduras y dispositivos de seguridad instalados en los teléfonos de uso público así como la reparación de averías en recinto Sup. e Inf.
- La revisión, conexión y reparación del alumbrado y toma de tierra en los soportes de los teléfonos de uso público.

**Taller mecánico.** Consiste en la realización de todas las tareas necesarias para el mantenimiento, buen estado general y de seguridad para que los vehículos de los que dispone la empresa para la realización de las funciones objeto de la contrata, se encuentren en óptimo estado de funcionamiento.

**Conteo.** Consiste en la realización de las tareas necesarias para el recuento de monedas, encartuchadas, revisión de huchas y recepción de rutas, así como el control de las tarjetas telefónicas depositadas en los almacenes del contratista y la preparación de pedidos del cliente.

Para la realización de todas estas tareas, se utilizará un vehículo facilitado por la empresa.

## **Capítulo V. Contratación, ascensos, cambio de puesto de trabajo, plantillas y escalafones, cese y despidos.**

### **Artículo 18. Contratación.**

1. Cuando por necesidad de la empresa, sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la dirección informará a los representantes de los trabajadores, del número de puestos y de sus características.
2. Antes de proceder a la contratación exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal del centro.
3. En aquel caso de plazas de nueva creación, se publicarán en el tablón de anuncios y en todos los servicios estableciéndose un plazo de admisión de solicitudes de cinco días.

Una vez recibidas las solicitudes, serán evaluadas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, quienes acordarán los criterios de selección y de ordenación que se estimen conjuntamente oportunos.

### **Artículo 19. Clasificación según permanencia.**



1. Por razón de permanencia el personal se clasifica en fijo, eventual e interino, sin perjuicio de la contratación temporal de trabajadores realizada de conformidad con la Normativa Vigente.
2. El personal admitido en la Empresa, sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo o por tiempo indefinido.
3. Son trabajadores eventuales, aquellos admitidos, de acuerdo con las disposiciones vigentes, para realizar una obra o servicio determinado, así como los contratados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, así lo exijan aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En estos casos el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. 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. Aquellos trabajadores que reúnan un año ininterrumpido de contratación quedarán fijos en plantilla, quedan exentos para dicho cómputo los contratos de interinidad y los contratos por obra o servicios determinados.
4. Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de estos procedentes de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencias y cualquier otra causa que obligue a la empresa a reservar su plaza al ausente.

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

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

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

Transcurrido el periodo de prueba, y superando el trabajador las pruebas a las que haya sido sometido, el contrato producirá plenos derechos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Cuando un trabajador tenga que realizar un trabajo no habitual, la empresa se estará obligada a establecer un periodo de adaptación; se establecerá de tres o cinco días. Se instrumentarán igualmente las medidas necesarias para que la





adaptación se pueda producir también ante los cambios de rutas.

### **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 especificación por grupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas al informe del comité de Empresa o Delegados de Personal y, en caso de desacuerdo su aprobación será instada a la autoridad Laboral.

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

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

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

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

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

Cuando se de resolución expresa, esta 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 y vacantes.**

Los ascensos y vacantes se cubrirán teniendo en cuenta la formación, capacidad

y antigüedad del trabajador, prevaleciendo esta última en caso de igualdad. En cualquier caso las circunstancias se analizarán en Comisión Paritaria.

La aceptación por parte del trabajador de un ascenso, en razón de lo establecido en el apartado anterior, será voluntaria.

### **Artículo 23. Trabajos de superior o inferior categoría.**

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

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

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

### **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 y distinto de Málaga, 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. Planificación y organización del trabajo.**

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

Ésta distribución se notificará por escrito semanalmente, entregándose copia a los Representantes de los Trabajadores, así como cualquier modificación por



imprevistos.

### **Artículo 26. No discriminación de las relaciones laborales.**

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

### **Artículo 27. Ceses.**

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

- Personal mandos intermedios, dos meses de antelación.
- Personal administrativo, un mes de antelación.
- Personal operativo y subalterno, 15 días de antelación.
- Los trabajadores deberán exigir, y la empresa está obligada a entregar, el correspondiente enterado al trabajador, que en debida forma comunique el cese.

### **Artículo 28. Liquidaciones.**

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

El incumplimiento de esta obligación empresarial, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

### **Artículo 29. Faltas y sanciones.**

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

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.

Previa a la aplicación de sanciones de faltas muy graves, la dirección de la empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores y con el trabajador o trabajadores afectados, en plazo máximo de 48 horas desde la comunicación de la empresa a los representantes de los trabajadores, que da lugar a dicha falta con el fin de poder proponer y realizar pruebas para su posible exculpación.

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 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 VI. Jornada, horario, horas extras, trabajos en días festivos.**

### **Artículo 30. Jornada laboral.**

La jornada laboral, será de 39 horas a la semana de lunes a viernes.

### **Artículo 31. Descanso diario.**

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

### **Artículo 32. Horario.**

El horario de trabajo, para Málaga, será de cinco días a la semana de lunes a jueves de 6:00 horas a 14:00 horas, excepto los viernes que la jornada será de 6:00 horas a 13:00 horas.

La jornada del sábado será de 7:00 horas a 13:00 horas.

La jornada de domingo o festivo será de 7:00 horas a 13:00 horas.

### **Artículo 33. Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada diaria establecida.
2. Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las partes firmantes del convenio, conscientes de la situación laboral, procurarán restringir al máximo el número de horas extraordinarias, cuidando especialmente de la estabilidad y de la promoción del empleo.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador, salvo las establecidas por la ley.

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

Durante la vigencia de este convenio, se establece que el exceso de horas extraordinarias realizadas, serán retribuidas compensando el tiempo trabajado, computado al 1,75% por tiempo de descanso en jornadas completas fijadas de acuerdo, entre la empresa y el trabajador.

#### **Artículo 34. Trabajos en sábados, domingos y festivos.**

**A)** Cuando por razones del servicio, sea necesario realizar rutas de reparación de aparatos telefónicos, la empresa, dispondrá de los medios necesarios para ello, ajustándose a las siguientes normas:

1. Se comunicará con 48 horas de antelación mediante un impreso de inscripción. El cual debe indicar el día festivo, sábado o domingo de trabajo, el número de rutas previsto y el personal asignado a las mismas.
2. El impreso, le será entregado a los representantes de los trabajadores.

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

**C)** Las rutas de reparación en dichos días, nunca sobrepasarán la jornada de 6 horas.



**D)** Por cada día festivo o domingo trabajado, podrán ser compensado a opción del trabajador, por 2 días laborables de descanso.

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

Domingos y festivos

Año 2009: 148,21 €.

Para los años 2010 y 2011 se estará a lo dispuesto en el artículo 43 del presente convenio sobre retribuciones.

El valor de la hora extraordinaria para, domingos y festivos será: “según tabla salarial”

#### **E) Sábados**

Cuando por necesidades del servicio haya que trabajar los sábados, se compensarán en tiempo libre a razón de:

- Por cada tres sábados trabajados, se canjeará a razón de cinco días laborables.

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

#### **Artículo 35. Prolongación de jornada.**

Cuando por circunstancias ajenas al servicio, se haga necesario prolongar la duración de la jornada en las rutas normalmente establecidas, el tiempo realizado en exceso, será compensado abonándose como horas extraordinarias o con tiempo libre sustitutorio. La opción entre una 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 de vehículo, razones climatológicas, cortes de carreteras, etc. En cualquier caso, las partes acuerdan que dichas horas tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

#### **Artículo 36. Trabajo nocturno, revisión de alumbrado y tomas de tierra.**

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 o en prorrateo al tiempo realmente trabajado.

La Jornada Nocturna se establece en 7 horas de lunes a jueves y de 6 el viernes, como máximo.

El Plus de Nocturnidad para el año 2009, será el referido en la tabla salarial.

Para el año 2010 y 2011 se estará a lo fijado en las tablas salariales correspondientes.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la información correspondiente sobre los periodos en que se realice éste tipo de trabajo.

### **Artículo 37. FERIA y navidad.**

Durante los días de FERIA de Málaga no festivos se reducirá diariamente en una hora la jornada de trabajo, así como en los días 24 y 31 de diciembre siempre y cuando sean días laborables.

## **Capítulo VII. Vacaciones, libranzas y excedencias.**

### **Artículo 38. Vacaciones.**

El personal incluido en el presente Convenio, tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones de 30 días naturales retribuidos, estableciéndose el calendario de vacaciones de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, debiéndose publicar con la mayor antelación posible.

Si durante el periodo vacacional hubiese más de un día festivo distinto de Domingo, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dichos días a continuación de las vacaciones.

Se garantizará que, al menos el 50% de la plantilla fija y de contrato de obras y servicios, disfrutará las vacaciones entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, articulando las rotaciones oportunas para que se produzca alternativamente.

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

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

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





Asimismo, el trabajador que durante su periodo de vacaciones pase a situación de I.T., sus vacaciones quedarán interrumpidas pasando a disfrutar los días restantes cuando la Empresa y el Trabajador acuerden una vez dada el alta médica.

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

### **Artículo 39. Libranzas.**

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

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

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

### **Artículo 40. Licencias retribuidas.**

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

- Matrimonio del trabajador 17 días
- Matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador y cónyuge 1 día laborable
- Nacimiento de hijos 4 días laborables
- Adopción 5 días laborables
- Fallecimiento de hijos 5 días
- Fallecimiento de esposa o cohabitante 5 días
- Fallecimiento de abuelos, padres, padres políticos, hermanos y nietos directos. 3





días

- Fallecimiento de hermanos políticos 2 días
- Fallecimiento de tíos carnales y políticos 1 día
- Por enfermedad grave, accidente u hospitalización de esposa o cohabitante, padres, padres políticos, hijos, hermanos, nietos directos, del trabajador y cónyuge 4 días
- Cambio de domicilio habitual 2 días laborables

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

En el caso de que las contingencias aquí reflejadas, hubiese que realizar desplazamientos fuera de la provincia, su duración se ampliará en un día más.

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

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

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

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

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

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

7. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, según legislación vigente.

8. Por asuntos propios 3 días.

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





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

En lo no regulado en éste artículo respecto a permisos y licencias, se estará a lo dispuesto en el E.T.

#### **Artículo 41. Licencias no retribuidas.**

El trabajador que lleve un mínimo de seis meses de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a treinta días. La solicitud de dicho permiso deberá cursarse por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

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

#### **Artículo 42. Excedencia.**

##### **A) Especiales**

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

##### **B) Voluntarias**

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

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

### **Capítulo VIII. Retribuciones.**

#### **Artículo 43. 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 primer día del mes en que se cumplan los tres años de servicio ininterrumpido en la Empresa. Cada trienio será el 5%. Del salario base.
4. Plus de locomoción y transporte: Es la parte de la retribución fija abonada en doce mensualidades en concepto de compensación por los costos y gastos que el trabajador ha de soportar para su desplazamiento desde su residencia habitual hasta el Centro de trabajo. Su importe se incluye en la tabla salarial anexa.
5. Plus convenio: Es la parte de retribución fija abonada en 12 mensualidades.
6. Plus domingos y festivos: Es el complemento económico que percibirá el trabajador cuando se dé el derecho a ello, según establece el artículo 35 del presente convenio.
7. Plus de nocturnidad: Es el complemento económico que percibirá el trabajador cuando se dé el derecho a ello, según establece el artículo 37.

#### **Artículo 44. 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.

Para calcular la cuantía de dichas pagas, se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado en la empresa, considerándose como tal a estos efectos la I.T. Dentro de los periodos que para cada una de ellas se determine como cómputo.

Los periodos de cómputo serán:

Extra de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a su abono.





- Extra de verano, del 1 de enero al 30 de junio del mismo año.
- Extra de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año.

El importe de las pagas será salario base más la antigüedad, según tabla salarial anexa.

#### **Artículo 45. Cobro de salarios.**

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

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su salario, sin que pueda exceder del 90% del importe devengado. Los anticipos se harán efectivos los días 10 y 20 de cada mes; o al día siguiente a los mismos, si cualquiera de ellos fuera festivo.

#### **Artículo 46. Valor hora extraordinaria.**

Se fija el valor de la hora extraordinaria para 2009 en 14,81 euros.

Para los años 2010 y 2011 su importe será fijado en las tablas salariales correspondientes para cada año.

### **Capítulo IX. Derechos sociales y representación colectiva seguridad e higiene y vigilancia de la salud.**

#### **Artículo 47. Seguridad e higiene y vigilancia de la salud.**

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 48. Vestuarios.**

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

#### **Artículo 49. Botiquín.**

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

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





actividad propia del sector.

### **Artículo 50. Vehículos.**

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

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

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

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

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

Cada año se repondrá por parte de la empresa una esterilla de asiento.

### **Artículo 51. Reclasificación.**

Aquellos empleados que pasen a la situación de invalidez permanente total o parcial para la profesión habitual, 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.

### **Artículo 52. Protección a la maternidad (mujer embarazada).**

1. La Evaluación de los Riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase





posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

### **Artículo 53. Uniformidad.**

La empresa facilitará a cada trabajador la correspondiente uniformidad según los modelos homologados para la actividad. Los elementos de la uniformidad que se le deterioren al trabajador, serán restituidos éstos inmediatamente por la empresa.





Antes de efectuar la compra definitiva, la empresa presentará a la Representación de los Trabajadores, diversas calidades, al objeto de poder elegir entre las propuestas. La entrega a dicha uniformidad, se hará como sigue:

- Temporada de verano del 1 al 15 de abril.
- Temporada de invierno del 1 al 15 de octubre.

La puesta en uso una vez recibida es obligatoria.

Composición de la uniformidad:

### **Temporada de verano**

2 pantalones y 3 para los cerrajeros.

2 camisas de manga corta y 3 para los cerrajeros.

Calzado de seguridad.

1 Chaleco multifunción.

### **Temporada de invierno**

2 pantalones y 3 para los cerrajeros.

2 camisas manga larga y 3 para los cerrajeros.

1 jersey o 2 sudaderas.

1 anorak 3/4 cada dos años.

Calzado de seguridad.

1 chubasquero cada dos años.

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

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

### **Artículo 54. Préstamos.**

La Dirección de la Empresa, pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores o en quien se delegue, una bolsa de préstamos. Su capital será de 8.322,52 euros para el año 2009. Para el año 2010 y 2011 según tabla salarial.

Los préstamos concedidos por dicha Comisión no devengarán intereses, ni gastos, su devolución será proporcionalmente y como máximo en las 15 pagas siguientes



a la concesión del préstamo. Las cantidades serán descontadas en nómina por la Empresa y serán reintegradas a la misma bolsa.

En caso de rescisión laboral, la Empresa, descontará de la liquidación, la cantidad pendiente de devolución.

### **Artículo 55. Bolsa y acción social.**

Cada trabajador tendrá derecho a una bolsa con valor de 209,19 euros para el año 2009 y para el año (2010, 2011 según tabla salarial), en concepto de ayuda escolar, estudios y actividades sociales, la cual se abonará el 30 de septiembre. Se acuerda que la retribución de la ayuda escolar para los trabajadores eventuales, se abonará al finalizar los contratos en sus finiquitos, calculándose el prorrateo de la parte proporcional del tiempo trabajado.

Se dispondrá de una bolsa con valor de 1.541,70 euros para el año 2009 y para el año 2010,2011 (según tabla salarial), para repartir entre los trabajadores que tengan hijos con discapacidad o minusvalía, previa justificación documental. Esta cantidad se repartirá en función del número de hijos discapacitados o minusválidos existentes cada año. La fecha de cobro de esta bolsa será el 30 de septiembre. Se acuerda que la retribución de dicha bolsa para los trabajadores eventuales, se abonará al finalizar los contratos en sus finiquitos, calculándose el prorrateo de la parte proporcional del tiempo trabajado.

Se creará una bolsa de 83,22 euros para el 2009 y para el año 2010, 2011 (según tabla salarial), para fomentar actividades sociales: Cesta de Navidad, etc. que la dirección de la empresa pondrá a disposición del comité de empresa o representantes de los trabajadores. La fecha de cobro de este fondo será dentro de los cinco primeros días del mes de diciembre.

Aquellos trabajadores eventuales que hayan trabajado durante 6 meses o más, dentro del periodo del año, también tendrán derecho a la totalidad de dicha bolsa.

Durante la vigencia del presente convenio, estos fondos se incrementarán, en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

### **Artículo 56. Seguro de vida.**

La empresa contratará una póliza de vida con las cantidades abajo relacionadas que abonará cada año aunque aumenten las tarifas de la compañía de seguros.

Asimismo, la empresa entregará a los representantes sindicales, copia de la póliza del seguro, condiciones generales de la misma, recibos de pago, así como la relación de altas y bajas de los trabajadores en dicha póliza.

Los importes de las pólizas son:





15.750 €, en caso de muerte no derivada de accidente.

15.750 €, en caso de invalidez absoluta y permanente no derivada de accidente.

31.500 €, en caso de muerte por accidente.

31.500 €, en caso de invalidez absoluta y permanente por accidente.

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

Los vehículos irán equipados con seguro obligatorio a terceros y seguro de responsabilidad civil voluntaria.

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

La empresa, en caso de accidente laboral, abonará al trabajador el 100% de su salario desde el primer día, incluso el plus de transporte.

La empresa, en caso de enfermedad se compromete a pagar el 75% del salario desde el primer día hasta el 5º y el 100% desde el 6º día en adelante.

Si la enfermedad requiere hospitalización, la empresa abonará al trabajador el 100% desde el primer día.

Las gratificaciones extraordinarias se percibirán a 100%.

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

Cuando se produzca la retirada provisional o definitiva del permiso de conducir por causa distinta de la embriaguez, se buscará una solución negociada de acuerdo con la representación de los trabajadores, de forma que el daño para ambas partes sea el menor posible, y se mantenga al trabajador en un puesto dentro de la empresa.

### **Artículo 60. Norma supletoria.**

En todo lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General Sectorial de "Mantenimiento de cabinas y soportes telefónicos de uso público", (BOE 15 de agosto de 1997) y/o posteriores, además de lo fijado en el RDL 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo), y demás normas aplicables.

### **Artículo 61. Movilidad geográfica.**

La movilidad geográfica para los supuestos de traslados, se notificará 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, en base a:

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

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

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

## **Artículo 62. Control y supervisión.**



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

### **Artículo 63. Derechos sociales y de representación.**

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

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

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

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

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

5) La Dirección de la Empresa, entregará a los Representantes Legales de los Trabajadores, copia de los contratos que suscriba con Telefónica Cabitel, o cualquier otra Entidad. Así mismo, informará de las innovaciones tecnológicas o alteraciones que se están dando en el Sector y que sean previsibles que se produzcan.

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

7) La Empresa, entregará a los Representantes de los Trabajadores, fotocopia de los TC1 y TC2, así como de los justificantes del pago del IRPF, correspondiente a



todos los trabajadores, y tendrán a disposición de los mismos los originales.

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

9) Los Representantes de los Trabajadores, dispondrán cada uno, de un crédito de 24 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones y siendo estas acumulables con carácter anual. Cuando existan varios Representantes en el Centro de Trabajo el montante global de horas que les corresponda al mes, se distribuirá a voluntad de los mismos.

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

10) Los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato, los representantes de las Secciones dispondrán globalmente de 12 horas mensuales y podrán recibir horas procedentes del Comité o Delegados de Personal.

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

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

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

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

#### **Artículo 64. Salario.**

Los salarios establecidos para el año 2009, son los que aparecen reflejados en la tabla salarial del anexo I del presente convenio.

#### **Artículo 65. Incrementos económicos para los años 2010 y 2011.**

Las retribuciones económicas para los años 2010,2011 serán las siguientes:





**Año 2010:** Una vez conocido oficialmente el IPC Real de dicho año, su porcentaje se aplicará a la tabla salarial correspondiente al año 2009.

Igualmente, tal incremento, le será de aplicación a las otras retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

**Año 2011:** Una vez conocido oficialmente el IPC Real de dicho año, su porcentaje se aplicará a la tabla salarial correspondiente al año 2010.

Igualmente, tal incremento, le será de aplicación a las otras retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

Los incrementos así acordados serán de aplicación automática una vez sean conocidos oficialmente los IPC reales de los años 2010 y 2011.

#### **Disposición adicional primera.**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de Abril de 1.996 y Reglamento de Desarrollo.

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

#### **Disposición transitoria.**

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

#### **Disposición final.**

Los términos en los que se transcribe el presente convenio no son discriminatorios, en todo caso incluye a ambos sexos con independencia del género en el que ha sido redactado.



**Tabla salarial para 2009 definitiva en euros**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	12 MESES PLUS TRANSPORTE	TOTAL MES	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
ENCARGADO	1.437,58	756,44	116,88	2.310,90	1.437,58	32.043,54
INSPECTOR	1.295,73	336,20	116,88	1.748,81	1.295,73	24.872,91
COND. TECN. MANT.	1.141,73	336,20	116,88	1.594,81	1.141,73	22.562,91
COND. LIMP.	1.099,52	281,46	116,88	1.497,86	1.099,52	21.272,88
OF. 1.ª ADMON.	1.295,73	336,20	116,88	1.748,81	1.295,73	24.872,91
OF. 2.ª ADMON.	1.141,73	336,20	116,88	1.594,81	1.141,73	22.562,91
OF. 1.ª MECÁNICO	1.141,73	336,20	116,88	1.594,81	1.141,73	22.562,91
OF. 1.ª CONTEO	1.141,73	336,20	116,88	1.594,81	1.141,73	22.562,91
OF. 2.ª CONTEO	1.099,52	281,46	116,88	1.497,86	1.099,52	21.272,88
AUX. CONTEO	785,68	28,43	116,88	930,99	785,68	13.528,92
AUX. DELIMP.	785,68	28,43	116,88	930,99	785,68	13.528,92
AUX. ADMON.	785,68	28,43	116,88	930,99	785,68	13.528,92

**FONDO SOCIALES**

Ayuda escolar	209,20	Anual por Trabajador
Minusválidos	1.541,69	Tanto Alzado Anual
Préstamos	8.322,52	Tanto Alzado Anual
Cesta Navidad	83,22	Tanto Alzado Anual por Persona

**VARIOS**

Horas extras	14,82	euros/hora.
Festivos	148,20	euros/unidad.
Horas Festivo	22,93	euros/unidad.
Plus Nocturnidad	32,26	euros/unidad.
Libranza	59,72	euros/unidad.

*En representación de la empresa Manser Telecomunicaciones,  
Sociedad Limitada*

Jesús Sierra Juárez  
Nicolás Rodríguez Palomo  
Esther del Toro Flores

**Delegados de personal**

José Manuel Lorca Solórzano  
Ismael Escobedo Gómez  
José Palomo Robles

**Asesores por CC OO**

Juan García García

**ÍNDICE**

- Objeto.
- Ámbito funcional.
- Ámbito territorial.
- Ámbito personal.
- Ámbito temporal.
- Denuncia y revisión.
- Absorción y compensación.
- Garantías "Ad personam".
- Incentivos a la jubilación.
- Comisión Mixta Paritaria.
- Vinculación a la totalidad.
- Organización.
- Medios.
- Prestaciones de trabajo.

15. Clasificación funcional.
  16. Definición de funciones.
  17. Descripción de funciones.
  18. Contratación.
  19. Clasificación según permanencia.
  20. Periodo de prueba.
  21. Plantilla y escalafones.
  22. Ascensos y vacantes.
  23. Trabajos de superior o inferior categoría.
  24. Permuta.
  25. Planificación y organización del trabajo.
  26. No discriminación de las relaciones laborales.
  27. Ceses.
  28. Liquidaciones.
  29. Faltas y sanciones.
  30. Jornada laboral.
  31. Descanso diario.
  32. Horario.
  33. Horas extraordinarias.
  34. Trabajo en sábados, domingos y festivos.
  35. Prolongación de jornada.
  36. Trabajos nocturnos, revisión de alumbrado y tomas de tierra.
  37. Feria y Navidad.
  38. Vacaciones.
  39. Libranzas.
  40. Licencias retribuidas.
  41. Licencias no retribuidas.
  42. Excedencias.
  43. Estructura salarial.
  44. Pagas extraordinarias.
  45. Cobro de salarios.
  46. Valor hora extraordinaria.
  47. Seguridad e higiene y vigilancia de la salud.
  48. Vestuario.
  49. Botiquín.
  50. Vehículos.
  51. Reclasificación.
  52. Protección a la maternidad.
  53. Uniformidad.
  54. Préstamos.
  55. Bolsa y acción social.
  56. Seguro de vida.
  57. Cobertura de responsabilidad civil por conducción de vehículos.
  58. Complementos por I.T.
  59. Retirada del permiso de conducir.
  60. Norma supletoria.
  61. Movilidad geográfica.
  62. Control y supervisión.
  63. Derechos sociales y de representación.
  64. Salarios.
  65. Incrementos económicos para los años 2010 y 2011.
  66. Disposición adicional primera.
  67. Disposición transitoria.
  68. Disposición final.
- Tabla salarial 2009.



**Manser Telecomunicaciones(Antes Liser Telefónica)**

BOP 227, 29 de noviembre del 2011

Página 35 de 35

