



## **ACTA PRORROGA DEL CONVENIO COLECTIVO LABORAL EMPRESA ECOMETAL, S.L**

Resolución de 23 de noviembre de 2012, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de la Prórroga del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa ECOMETAL, S.L.

Visto el texto de Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa ECOMETAL, S.L., (Código de Convenio 18001692012000), de fecha 7 de noviembre de 2012, sobre prórroga del convenio colectivo de empresa y revisión salarial para el año 2012, presentado el día 7 de noviembre de 2012 ante esta Delegación Territorial, a través el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

## **ACTA PRORROGA DEL CONVENIO COLECTIVO LABORAL EMPRESA ECOMETAL, S.L**

ASISTENTES:

REPRESENTACION EMPRESARIAL

ESTHER DEL TORO FLORES

JESUS SIERRA JUAREZ

FRANCISCO J IBAÑEZ CALDERON

U.G.T.:

JOSE L. CARRILLO LECHUGA

ASESOR:





MANUEL MAYAS MARTOS

ANTONIO R. MUÑOZ LOPEZ

En la ciudad de Granada siendo las 13.00 horas del día 7 de noviembre de 2012, en los locales de UGT de Granada, se reúnen las personas relacionadas al margen, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo laboral de la empresa ECOMETAL

ACUERDAN:

1º Prorrogar el Convenio colectivo un año, desde 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012.

2º Se acuerdan un incremento económico del 0.5% sobre las tablas salariales actuales, que son las que figuran en el Anexo 1.

3º Artículo 58 Bolsa Acción Sindical pasa de ser 1.75% al 2%.

4º Se reduce la jornada y como consecuencia el salario un 5 % durante los meses de noviembre y diciembre de 2012 y enero de 2013.

Se acuerda por unanimidad facultar a Antonio Jesús Zarza Moreno con DNI 24255064-T, a su depósito y registro para su publicación en el BOP de Granada.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 15.00 h.

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

**AÑO 2012**

**Capítulo I**

### **Artículo 1. Objeto**

El presente convenio colectivo Laboral tiene como objeto principal la regulación de la relaciones jurídico laborales entre Empresa Ecometal S.L., Y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio, en el mantenimiento, recaudación, recuento de moneda y reparación de aparatos, limpieza, montaje y desmontaje de publicidad de las cabinas telefónicas, 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. Ambito 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 televisores y teléfonos en centros hospitalarios y máquinas expendedoras de tarjetas y demás soportes de teléfonos públicos y publicitarios en su ámbito territorial.

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

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

### **Artículo 4. Ambito Personal**

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

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

2.- Las Disposiciones, Decretos y Normas Laborales de rango superior, en tanto no contraigan lo establecido en el presente Convenio colectivo serán de aplicación a los Trabajadores.

### **Artículo 5. Ambito Temporal**

La duración del presente Convenio será de un año, entrando en vigor a partir de 1 de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2012 con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P. de la Provincia.

### **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, solo 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 éstas 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. Gratificación a la Jubilación**

Se establece una gratificación por jubilación para todo el personal que llevando un mínimo de diez años ininterrumpidos en la empresa, opte por jubilarse voluntariamente a partir de los 60 años y siempre que a la empresa le quede un contrato con Cabitel como mínimo de diez o doce meses. Estas cantidades en concepto de gratificación, serán revisables anualmente con el IPC. real resultante más el incremento pactado.

Las cantidades son:

	2012
60 años	13603,14 euros
61 “	9602,21 euros
62 “	6402,91 euros
63 “	4801,11 euros
64 “	3201,40 euros

### **Artículo 10. Comision Paritaria**

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria en el mismo acto de la firma del Convenio como Comisión de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento de lo establecido en este Convenio. Podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

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

Dicha Comisión, estará compuesta por dos miembros en representación de los trabajadores, que salvo causa de fuerza mayor, serán elegidos entre los miembros de la comisión negociadora del presente convenio y dos miembros en





representación de la Empresa.

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

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros que la integran, en el bien entendido de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de dos votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

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

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

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

Ambas representaciones convienen en que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la Autoridad Competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobará en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia, a todos sus efectos.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 12. Organización**

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

- \* Mejora de las prestaciones de servicios al usuario.
- \* Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- \* Establecimiento de plantilla 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, rendimientos y desaparición de rutas de limpieza y recaudación.

En caso de no existir acuerdo, dichas modificaciones deberán ser aprobadas por



la Autoridad Laboral.

### **Capítulo III. Prestaciones de Trabajo**

#### **Artículo 13. Medios**

La empresa estará obligada a poner al alcance, de todos sus trabajadores los medios precisos para que estos puedan realizar su trabajo en 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 esta obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones les ordene sus mandos y dentro de los cometidos propios de su categoría y competencias personales.

### **Capítulo IV. Clasificación Del Personal**

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

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

Grupo I.-: Personal Mandos Intermedios

- Encargado Provincial

- Inspector

Grupo II.- Personal Administrativo

- Jefe de Administración

- Oficial Administrativo de 1º

- Oficial Administrativo de 2ª

Grupo III.- Personal de Operaciones.

- Oficial cerrajero.

- Conductor Técnico de Mantenimiento Integral.

- Conductor Técnico en prácticas.

Grupo IV.- Personal de almacén y recuento.



- Oficial de Conteo

- Auxiliar de Conteo

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

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

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

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

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.- Se encarga de distribuir y organizar las rutas de recaudación, limpieza, publicidad, cerrajería; informa a los trabajadores de las posibles deficiencias encontradas en el trabajo, y prepara los correspondientes informes de los resultados de su actividad que entrega a su inmediato superior. Realiza su jornada de trabajo en la calle, supervisando el trabajo que se realiza diariamente.

Todas las funciones aquí detalladas son únicas e invariables.

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

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



Jefe de Administración.- Realizará las funciones de facturación, confección de nóminas y Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta actividad la realizará el personal con formación básica adecuada para dicha función.

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

C).- Area de vehículos: 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.

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

Recaudación.- El personal que realizará 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, en centros oficiales, estaciones, aeropuertos,... y a su vez introduce las huchas vacías. Recorre una ruta





establecida, que consta de un recorrido y de un número determinado de teléfonos. Realizar las pruebas, funcionamientos y detección de averías, que después se notificará a través del PDA. De igual manera, realizará pruebas de cómputo y así mismo realizará los cambios de claves correspondientes a las cabinas encuadradas en la ruta que es asignada.

**Limpieza.-** El personal que realiza la función de limpieza conducirá un vehículo facilitado por la empresa. La actividad del personal que realiza esta función consiste en la limpieza de Cabinas, semicabinas, módulos telefónicos y locutorios, ha de hacer uso de los materiales tales como bayetas, estropajos, espátulas, secador, escalera y demás productos y utensilios para su correcta limpieza de los mismos tanto interior como exteriormente. Dispone de una ruta que ha sido construida por la empresa, el número de cabinas, módulos o soportes, etc...

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

**Conductor Técnico de Mantenimiento Integral:**

El personal adscrito a ésta categoría, realizará simultáneamente el trabajo de Recaudación, Limpieza, Mantenimiento publicidad y Reparación de Soportes así como la elaboración de boletines mediante el PDA.

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

**Salas de conteo.-**En las dependencias de la empresa, se encuentra un local donde se realizará el recuento de monedas, precintado y desprecintado y revisión de huchas retiradas de los teléfonos públicos, el encartuchado y empaquetado de las monedas, así mismo en este local, se confeccionan las rutas, así como el tratamiento de los datos informáticos que se requieran para todas las funciones ya descritas, actuándose siempre bajo la supervisión de una persona designada a tal efecto por la empresa Cabitel.

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

## **Capítulo V. Contratación, Ascensos, Cambio de Puesto de Trabajo, Plantillas y Escalafones, Cese y Despidos.**

### **Artículo 17. Contratación**

1.- Cuando por necesidad de la empresa, sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección 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.

4.- En todo caso, tendrán preferencia para el ingreso en la Empresa, aquellos que hayan desempeñado funciones de carácter temporal, fijos de periodos discontinuos, en prácticas, en formación o a tiempo parcial, estableciéndose una lista de espera, siguiendo un estricto orden de antigüedad. En los supuestos en que algún trabajador de esa lista incurra durante el tiempo que estuviera en activo en algún incumplimiento de sus funciones, que conllevara la aplicación de sanciones disciplinarias, declaradas firmes, por falta grave o muy grave, la empresa podrá excluir al trabajador de dicha lista de espera, informando por escrito a la Comisión Paritaria, dentro de los tres días siguientes a la finalización de su contrato.

Por parte de la Comisión Paritaria, se confeccionarán dichas listas de espera. Una vez agotado dicha lista de espera, la prioridad otorgada en este punto, quedará sin efecto para cualquier nueva contratación.

### **Artículo 18. Clasificación Según Permanencia**

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

2.- El personal admitido en la Empresa, sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a la duración de su contrato, se 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 período de doce. Si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, sea por completar dicho período en un solo contrato o en varios.

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



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

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

Todo personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario a un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, 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 período 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 período 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 20. Plantilla y Escalafones**

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

En dicha plantilla, se 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 tabloneros de anuncios que disponga la Empresa, antes del día 15 de febrero.

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

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

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

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

#### **Artículo 22. Ascensos**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15, los cambios de categoría o ascensos en cada uno de los grupos, serán por antigüedad.

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

Su no aceptación determinará la pérdida del turno pasando a ocupar el último puesto.

#### **Artículo 23. Vacantes**

Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en los grupos III, IV, V de la clasificación funcional; se cubrirá por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, con carácter voluntario, siempre que reúnan las condiciones. Las vacantes que se produzcan por cualquier circunstancia, tendrán



que ser cubiertas dentro del plazo de quince días, de igual plazo si fuera plaza de nueva creación.

Las vacantes y los ascensos en los demás grupos, excepción hecha de la categoría de Encargado Provincial y Jefe de Administración, se cubrirán por concurso oposición en donde a igual aptitud, será la antigüedad el factor determinante.

#### **Artículo 24. Trabajos de Superior o Inferior Categoría**

La empresa, por necesidades de servicio y con carácter provisional, podrá mandar a un trabajador a realizar un trabajo de categoría superior, siempre con anterioridad lo comunique por escrito a los Representantes Legales de los Trabajadores, y en el escrito demuestre 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 éstas, por orden de menor antigüedad en el servicio o categoría y se le respetará el salario de su categoría precedente.

#### **Artículo 25. Permuta**

La Empresa, previa solicitud por escrito, debidamente razonada, podrá aceptar la permuta del puesto de trabajo entre trabajadores del mismo grupo laboral y distinta de Granada, siempre y cuando no existan perjuicios a terceros.

Toda permuta autorizada lo será a título provisional, durante un período de quince días, durante el cual la Empresa, podrá revocar la autorización concedida. Las posibles permutas se notificarán a los Representantes de los Trabajadores quienes podrán hacer las alegaciones que consideren oportunas.

Los trabajadores con relación laboral, bajo cualquier modalidad de contratación, podrán pasar a tener contrato indefinido, cuando haya algún trabajador fijo que voluntariamente quiera pasar a ocupar su lugar en la lista de espera. Esta solicitud habrá de hacerse por escrito a la Dirección de la Empresa que debe dar su consentimiento.

#### **Artículo 26. 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. En ningún caso supondrá menoscabo a la dignidad del trabajador o perjuicio en su formación.

### **Artículo 27. No Discriminación de las Relaciones Laborales**

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

### **Artículo 28. Ceses**

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

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

### **Artículo 29. 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 30. Despidos y Régimen Sancionador**

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

## **Capítulo VI. Subrogación**

### **Artículo 31. Subrogación**





Cuando se produzcan cambios de titularidad en las empresas que realizan el servicio de mantenimiento de cabinas telefónicas, las nuevas empresas, cualquiera que sean estas, se subrogarán en los derechos y obligaciones de las anteriores empresas, para con los trabajadores, tal y como se establece en el primer Convenio colectivo del sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público, publicado en el B.O.E., de 15 de agosto de 1997.

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

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

### **Artículo 32. Adscripción del Personal**

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

## **Capítulo VII. Jornada, Horario, Horas Extras, Trabajos en Dias Festivos, Vacaciones**

### **Artículo 33. Jornada Laboral**

La jornada laboral, será de 38 horas y treinta minutos a la semana de lunes a viernes en jornadas de 7 horas y 40 minutos.

### **Artículo 34. 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 35. Horario**

El horario de trabajo, para Granada, será de 5 días a la semana de 7'00 horas a las 14'40 horas. Se establece una flexibilidad de quince minutos diarios a la hora de entrada, que habrá de recuperarse, retrasando la salida en igual proporción, salvo excepciones negociadas anteriormente o posteriormente entre las partes.

### **Artículo 36. Horas Extraordinarias**

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



2.- Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la Legislación Laboral, estableciéndose para tal fin rotación entre los voluntarios.

3.- No podrán realizarse más de diez horas al mes, o cuarenta al año para el caso de horas extraordinarias estructurales, aquellas que se efectúen para los montajes y desmontajes de campañas publicitarias, para cumplir los plazos establecidos por Cabiltel.

Se cuidará especialmente de la promoción de empleo, restringiéndose al máximo, la realización de horas extraordinarias, a favor del mismo.

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

### **Artículo 37. Trabajos en Sábados**

A).- Cuando por razones de 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 y se colocará un impreso de inscripción que debe indicar el sábado de trabajo y el número de rutas previsto y el personal asignado para las mismas con un máximo de tres trabajadores.

2.- El impreso de inscripción, le será entregado a los Representantes de los Trabajadores, para que los cumplimenten los trabajadores.

B).- Por razones de haber detectado averías, que estén consideradas actualmente como urgentes, y que supongan un peligro para el usuario, se podrán establecer rutas de conservación en sábados, 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).- Estas rutas se realizarán con carácter voluntario y en base a las siguientes cuantías:

Sábados: 112,73 euros o 53,68 euros y un día de descanso para el año 2012, revisándose anualmente según IPC real mas incremento pactado.

E).- En caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre empresa y





representante de los trabajadores, se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio.

#### Artículo 37 Bis. Trabajos en Domingos y Festivos

Cuando por razones del servicio, sea necesario la realización de trabajos de reparación de aparatos telefónicos en Domingos y Festivos, la empresa y los trabajadores acuerdan que se aplique a los días anteriormente citados lo citado en el artículo 37 del vigente convenio a excepción de la remuneración económica citada en el apartado "D" que para estos días será de 104,86 euros y un Día de descanso para el 2012, revisándose anualmente según IPC real más incremento pactado.

El Día de descanso se disfrutará dentro de la semana siguiente al domingo o festivo trabajado.

#### **Artículo 38. 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 o otra alternativa, queda a disposición del trabajador.

Las causas que puedan dar lugar a dicha prolongación, pueden ser de diversa índole, tales como: averías de vehículo, razones climatológicas, cortes de carreteras, etc. En cualquier caso, las partes acuerdan que dichas horas tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

#### **Artículo 39. Fiestas Populares y Días 24 y 31 de Diciembre**

Los días 24 y 31 de diciembre así como la víspera del día del Corpus Christi se acortarán las rutas y consecuentemente las jornadas en dichas fechas en una hora.

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

#### **Artículo 40. Trabajo Nocturno, Revisión de Alumbrado y Tomas de Tierra**

El trabajo de revisión de alumbrado de la planta de cabinas de Granada se realizará a razón de un 15% mensual.

Dichos trabajos de revisión se realizarán con carácter voluntario.

Las condiciones de horario e incentivos económicos se acordarán mediante escrito entre empresa y el trabajador que efectúe dicha tarea. Por tratarse de una labor que se realiza fuera del horario ordinario del trabajador.



## **Artículo 41. Vacaciones**

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

Los días festivos, no domingos, no serán computados a efectos de fijar el número de días de disfrute de vacaciones.

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

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.

Así mismo, el trabajador que durante su período 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. En ambos casos siempre dentro del año natural.

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

## **Artículo 42. Libranzas**

1.- El disfrute de los días acumulados por aquel sábado trabajado, será designado de común acuerdo entre Empresa y Trabajador. Cuando no se dé tal acuerdo, si se acumulan dos o mas 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 DIA 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 citado, suponga como mínimo un trabajador.

2.- El disfrute de los días correspondientes a los sábados trabajados, se realizará



el día siguiente laborable a la fecha del sábado trabajado siempre que el número de trabajadores en libranza para dicha fecha, no supere el 5% de la plantilla. De producirse este hecho, se establecería un turno de libranza siguiendo el mismo orden de lista que se estableció para la realización del trabajo en el sábado a contar desde el día inmediatamente posterior laborable a dicho sábado.

3.- Si el trabajador optase, por canjear por tiempo libre los excesos de jornada recogidos en el artículo 37, del vigente convenio, deberán acumularse, hasta alcanzar una jornada laboral completa. Su disfrute se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes, de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

4.- A la fecha de finalización del año natural (31 de diciembre) todos los trabajadores habrán disfrutado de sus días de libranza, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador. Si la empresa cesara en la realización del servicio antes de la conclusión del presente convenio y hubiera trabajadores con días pendientes por librar, la empresa estará obligada a retribuir al trabajador dichos días al precio de 66,42 euros por día revisable anualmente según IPC pactado.

### **Artículo 43. 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 2 días
- Nacimiento o adopción de hijos 4 días
- Fallecimiento de hijos 5 días
- Fallecimiento de esposa o cohabitante 5 días
- Fallecimiento de abuelos, padres, padres políticos, hermanos y nietos directos. 4 días
- Fallecimiento de hermanos políticos 2 días
- Fallecimiento de tíos carnales y políticos 1 día
- Por enfermedad grave, accidente u hospitalización de esposa o cohabitante, abuelos, padres, padres políticos, hijos, hermanos, nietos directos, del trabajador y cónyuge 4 días
- Cambio de domicilio habitual 2 días laborables





- Por asistencia a Juicio 1 día

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, su duración se ampliará en dos días más.

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

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

4.- La Empresa facilitará permiso retribuido por el tiempo indispensable para la renovación de su permiso de conducir, a 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, la trabajadora o el trabajador afectado por este Convenio, tendrá derecho a una reducción de una hora en su jornada de trabajo.

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

#### **Artículo 44. Licencias No Retribuidas**

El trabajador que lleve un mínimo de seis meses de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a treinta días.

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

No habrá lugar a la concesión de dicha petición si dentro del período que se solicita, hubiera previsiones de ausencia por este mismo artículo, igual o superior





al 5% de la plantilla.

### **Artículo 45. Excedencia**

A) Especiales:

- Para cuidado de hijos.

- Por cargo público o sindical.

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

B) Voluntarias:

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

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

## **Capítulo IX. Retribuciones**

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

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

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

2.- Antigüedad, es el complemento personal que percibe el trabajador, en razón al tiempo trabajado de servicio en la Empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el período 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 de asistencia y puntualidad: Es la parte de la retribución abonada en 12 mensualidades establecida para fomentar la puntualidad en la asistencia al Centro de trabajo. Se establece una flexibilidad de 15 minutos en la hora de entrada que habrá de recuperarse obligatoriamente retrasando la salida en igual proporción, salvo en las excepciones negociadas. Su importe se incluye en la tabla salarial anexa.

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

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

7.- Dieta de desplazamiento: Se considerará con derecho a dieta si 90 minutos después de la hora de finalización de la jornada, el operario se hallara realizando su ruta, su importe se establece en tabla salarial.

8.- Plus de Sábados: Es el complemento económico que percibirá el trabajador cuando se dé el derecho a ello según establece el artículo 37 del presente convenio.

9.- Plus de Nocturnidad: Es el complemento económico que percibirá el trabajador cuando se dé el derecho a ello, según establece el artículo 40 del presente convenio.

#### **Artículo 47. Pagas Extraordinarias**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

Paga extra de marzo, abonable del 10 al 20 de marzo.

Paga extra de verano, abonable del 10 al 20 de junio.

Paga extra de Navidad, abonable del 5 al 10 de diciembre.

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

Los períodos de cómputo serán:



- Extra de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre inmediato anterior.
- Extra de verano, del 1 de junio al 31 de mayo inmediato anterior.
- Extra de Navidad, del 1 de diciembre al 30 de noviembre inmediato anterior.

Los trabajadores que quieran un anticipo de la paga extra de verano por disfrutar sus vacaciones en el mes de junio, podrán solicitarlo sobre dicha paga, notificándolo a la Empresa con diez días de antelación.

#### **Artículo 48. Cobro de Salarios**

El pago de los salarios se efectuará dentro de la jornada laboral por meses completos y vencidos, dentro del último día laborable de cada mes. Este pago se efectuará mediante 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 49. Valor Hora Ordinaria**

Se fija el valor de la hora ordinaria para 2012 en 18,88euros., y el valor de la hora extraordinaria pasa a ser 21,76euros, para el 2012. Las cantidades anteriormente citadas se revisaran anualmente según IPC acordado.

### **Capítulo X. Derechos Sociales y Representación Colectiva Seguridad e Higiene y Vigilancia de la Salud**

#### **Artículo 50. 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.

Así mismo, 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 cincuenta 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 51. 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 52. Botiquín**

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





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

### **Artículo 53. Vehículos**

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

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

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

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

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

### **Artículo 54. Reclasificación**

Aquellos empleados que pasen a la situación de invalidez permanente total o parcial para la profesión habitual, con arreglo a las Normas de R.G.S.S., podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la Empresa, siempre que sus aptitudes psicofísicas y cualificación profesional le permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la Empresa. En el supuesto de que no existiese un puesto de trabajo o función compatible, el trabajador/a podrá ser destinado/a 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.

### **Artículo 55. Protección a la Maternidad (Mujer Embarazada)**

1.- La Evaluación de los Riesgos a que se refiere el art.: 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, ésta 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 art.: 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período 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 período 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 56. 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 de algodón

3 camisas o polos de manga corta algodón

1 chaleco o cazadora multifunción

Calzado de seguridad

Temporada de invierno

1 chaleco con mangas cada año

2 pantalones de algodón enguatado

2 camisas o polos manga larga algodón

1 jersey o polar

1 anorak 3/4 cada dos años

Traje y botas de agua cada dos años

Calzado de Seguridad

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

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



### **Artículo 57. Prestamos**

La Dirección de la Empresa, pondrá a disposición de una Comisión de Trabajadores designados por votación en asambleas, una bolsa de préstamos. Su capital será de 6000 euros.

Los préstamos concedidos por dicha Comisión no devengarán intereses, ni gastos, su devolución será proporcionalmente en las 15 pagas siguientes a la concesión del préstamo. Las cantidades serán descontadas en nómina por la Empresa y serán reintegradas en bolsas.

En caso de baja total, la Empresa, descontará de la liquidación, la cantidad pendiente de devolución, y se dará cuenta a la Administración de la Empresa.

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

Para fomentar actividades sociales y como ayuda escolar, dental y óptica, la Dirección de la Empresa, pondrá a disposición del Comité o Delegados de Personal, una aportación económica equivalente al 2 %, sobre las retribuciones establecidas en las liquidaciones trimestrales del I.R.P.F., para cada Centro de Trabajo. Dicha cantidad será entregada transcurridos cinco días del pago de cada trimestre.

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

### **Artículo 59. Seguro de Vida**

La empresa contratará a partir del 01-01-05 una póliza de vida y accidente en base a los capitales y contingencias siguientes:

- Fallecimiento natural o enfermedad 11.550 euros
- Invalidez absoluta y permanente por cualquier causa 11.550 euros
- Fallecimiento por accidente 27.500 euros
- Fallecimiento por accidente de circulación 38.500 euros

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

Así mismo, 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 trabajadores aportarán 1,50 euros mensuales durante la vigencia de este convenio.



## **Artículo 60. Cobertura de Responsabilidad Civil por Conducción de Vehículos Facilitados por la Empresa.**

Será ilimitada la responsabilidad civil por conducción de vehículos facilitados por la empresa cuando los siniestros se produzcan dentro de la jornada de trabajo y en el desarrollo de la actividad laboral, así como los daños a vehículos y propiedades a terceros, quedando expresamente excluidos de la cobertura de responsabilidad civil ilimitada en la conducción de vehículos; los hechos causados intencionalmente con o al vehículo; los riesgos extraordinarios; hechos producidos hallándose el conductor en estado de embriaguez conforme a las tasas de alcohol que se marquen legalmente; o bajo la influencia de drogas, tóxicos o estupefacientes la conducción del vehículo por persona que carezca del reglamentario permiso de conducción; o que haya quebrantado la condena de anulación o retirada de los mismos; los casos en que el conductor causante del accidente sea condenado como autor del delito de omisión del deber de socorro; hechos producidos como consecuencia de la utilización ilegítima del vehículo de la empresa; los producidos cuando el conductor infrinja las disposiciones reglamentarias sobre el requisito y número de personas transportadas, los producidos con ocasión de la participación del vehículo en apuestas o desafíos; cuando el siniestro haya sido causado por mala fe del conductor; o cuando hubiera incurrido en falsedad intencionada o simulación en la declaración del siniestro.

## **Artículo 61. Complementos Por I.T.**

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

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

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

D) Las gratificaciones extraordinarias se percibirán a 100%

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

En el supuesto caso de que un trabajador que precisa de el permiso de conducir



para la prestación habitual de su trabajo le fuera suspendido el uso del mismo, en primer lugar disfrutará sus vacaciones anuales correspondientes y si al finalizar estas continuara en las mismas circunstancias, será destinado a otro grupo o categoría donde no sea necesaria la posesión del permiso de conducir, reincorporándose a su puesto de trabajo al serle devuelto este.

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

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

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

Para todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo que determine en cada momento el Convenio Nacional del Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

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

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

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.

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 período de tres años.

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

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

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

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

5. Garantías específicas para los desplazamientos:

f) Se establece un límite máximo de duración de seis meses en un período de tres años.

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

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

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

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

### **Artículo 65. 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 66. Derechos Sociales y de Representación**

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

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

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

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

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

5) La Dirección de la Empresa, entregará a los Representantes Legales de los Trabajadores, copia de los contratos y pliegos de condiciones que suscriba con Telefónica- Cabitel, o cualquier otra Entidad. Así mismo, informará de las innovaciones tecnológicas o alteraciones que se están dando en el Sector y que sean previsibles que se produzcan. De no poseer dicha información, tendrá que dirigirse bien a Telefónica o Cabitel, debiendo dar copia de dicha petición escrita a los Representantes de los Trabajadores.

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

7) La Empresa, entregará a los Representantes de los Trabajadores, fotocopia de los TC1 y TC2, así como de los justificantes del pago del I.R.P.F., correspondiente a todos los trabajadores, y tendrán a disposición de los mismos los originales.

8) La Empresa comunicará a los Representantes de Trabajadores, en el plazo mínimo 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 35 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 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 67. Canon de Negociación**

Por una sola vez, y con carácter voluntario y por el servicio realizado por el Sindicato en la negociación colectiva, los trabajadores abonarán la cantidad de 30 euros, siendo la forma de descuento a través de la nómina del personal, en aquellos casos de trabajadores no afiliados a ningún sindicato.

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

### **Artículo 68. Salario**

El incremento salarial determinado para 2012 será: 0.5% sin cláusula de revisión

### **Artículo 69. Clausula de Revisión Salarial**

Las eventuales desviaciones anuales, entre el IPC previsto y real durante el tiempo de vigencia del presente

Convenio, serán incluidas en tablas y tenidas en cuenta como bases para los incrementos salariales anuales.

A estos efectos, tan pronto como se contraste oficialmente esta circunstancia, se procederá a distribuir el incremento correspondiente, igual al exceso del IPC real sobre el previsto en la fecha indicada, siguiendo criterios análogos para el resto de los conceptos económicos.

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

### **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 (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterá a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. 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**

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

ANEXO 1

**TABLA SALARIAL -ECOMETAL, S.L**

**AÑO 2012 ART 69 IPC 0,5%**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS. PRODUCC.	PLUS ASIST.	PLUS LOCOM.	TOTAL MES	EXTRA MARZO	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO
ENCARGADO PROVISIONAL	1103,53	272,60	102,89	126,73	1605,76	1103,53	1103,53	1103,53	22579,72
INSPECTOR	1103,53	272,60	102,89	126,73	1605,76	1103,53	1103,53	1103,53	22579,72
JEFE ADMON	1103,53	272,60	102,89	126,73	1605,76	1103,53	1103,53	1103,53	22579,72
OFIC. ADMON	1006,68	298,20	100,84	127,70	1533,41	1006,68	1006,68	1006,68	21420,97
AUX ADMON	924,71	117,54	104,85	144,01	1291,10	924,71	924,71	924,71	18267,38
OFICIAL 1º CERRAJERO	1006,68	298,20	100,84	127,70	1533,41	1006,68	1006,68	1006,68	21420,97
CONDUCTOR TEC DE MANTEN	1006,68	298,20	100,84	127,70	1533,41	1006,68	1006,68	1006,68	21420,97
CONDUCTOR TEC DE MANTEN PRACTICAS	1006,68	298,20	100,84	127,70	1533,41	1006,68	1006,68	1006,68	21420,97
OFICIAL DE CANTEO	1006,68	298,20	100,84	127,70	1533,41	1006,68	1006,68	1006,68	21420,97
AUX DE CANTEO	621,87	0,00	109,32	144,35	875,54	621,87	621,87	621,87	12372,11
* HORA ORDINARIA	18,08								
*FESTIVO	104,86								
HORA EXTRAORD	21,76								
TRABAJO SABADO	112,73€ o 53,68€ + 1 día descanso								
DIETA	12,97								
DIA DESCANSO	69,91								
EL CONDUCTOR TECNICO EN PRACTICAS DURANTE ESTE PERIODO (15 DIAS) NO PERCIBIRA EL PLUS DE PRODUCCION									

