



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO CÁDIZ

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA ALGECIREÑA DE RADIO - TAXI

Código del convenio 11100192012013

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito Personal.

El presente convenio colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores de la Sociedad Cooperativa Andaluza Algecireña de Radio Taxi que se encuentren comprendidos en el ámbito funcional del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Las actividades y funciones reguladas en este convenio son todas las que se realizan en la Sociedad Cooperativa Andaluza Algecireña de Radio Taxi y más concretamente las siguientes:

1. Recepción de peticiones de servicio de auto - taxi de los usuarios y su consiguiente distribución entre los socios a través de los medios técnicos con que cuenta en cada momento la cooperativa.
3. Realización de trabajos administrativos, de organización, contables, jurídicos y cualesquiera otros que sean necesario realizar para la consecución y desarrollo del fin fundacional de la sociedad cooperativa.
4. Limpieza de las instalaciones.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente convenio tendrá vigencia con efectos del día 1 de junio de 2.013 hasta el día 31 de diciembre de 2.014.

La ausencia de denuncia por las partes prorrogará el convenio de año en año.

Se señala como domicilio de ambas partes, a los efectos de denuncia, citaciones y notificaciones, el de la sociedad cooperativa, sito en Algeciras, Polígono Industrial Cortijo Real, Avda., Algeciras, s/n.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su



aplicación práctica, serán consideradas global y sistemáticamente. En el supuesto previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores vigente se estará a lo que resuelva la jurisdicción competente, de no haberse alcanzado previamente un acuerdo entre las partes.

Conforme a lo establecido en el artículo 82.4º ET, el presente convenio, que sucede a uno anterior, dispone de todos los derechos recogidos en aquel, por lo que se aplicará lo recogido íntegramente en el presente convenio.

Artículo 5. Inaplicación de Condiciones de Trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas antes aludidas y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, a implicar las condiciones de trabajo prevista en el convenio que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el



mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

La decisión adoptada por este órgano, tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores estará compuesta por dos trabajadores y dos miembros del consejo rector de la Sociedad Cooperativa.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con un máximo de dos por cada parte.

Las atribuciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:



1. En general, la interpretación, aclaración y aplicación de las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo y los supuestos de hecho, dudas y discrepancias que pudieran suscitarse durante su vigencia.
2. Las conferidas en el artículo cinco del presente convenio.
3. Cuantas facultades pudieran serles conferidas en cualquier tiempo y momento por las partes intervinientes.

Corresponderá a la representación social o empresarial que vaya a iniciar conflictos, la convocatoria de la Comisión Paritaria, para plantear el conflicto y las alternativas de solución, debiendo reunirse la misma, como máximo, en el plazo de 48 horas siguientes a la convocatoria.

La Comisión podrá nombrar uno o tres árbitros para la solución de cualquier conflicto por vía del arbitraje de equidad.

Tendrá su domicilio en el centro de trabajo, sito en Algeciras, Avenida de Algeciras, s/n.

Artículo 7. Paz Laboral.

Las partes empresarial y social firmantes del presente convenio, conscientes de la importancia del servicio público que se presta desde la cooperativa, acuerdan mantener la paz laboral durante toda la vigencia del presente convenio y agotar todas las vías de diálogo y legales que sean necesarias antes de aplicar cualquier medida que afecte al desarrollo normal de la actividad.

CAPITULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL Y FORMACION.

Artículo 8. Clasificación Profesional.

Las categorías profesionales y las definiciones de las mismas que se recogen en el anexo I (tabla salarial) es la siguiente:

GRUPO I

Jefe de telefonía: es el operador - telefonista que además de realizar las funciones propias de su especialidad tal como se expone en el apartado siguiente, controla, supervisa y organiza el sistema de comunicaciones y de asignación de servicios.

Operador - telefonista: es el empleado que recibe de los usuarios, a través de cualquier medio de comunicación informático o telemático, las peticiones de servicio de auto - taxi y posteriormente las distribuye entre los socios a través de los medios de comunicación que en cada momento se hayan establecido.

GRUPO II



Jefe de administración: es la persona, con o sin poderes, que a las ordenes inmediatas del Consejo Rector, está encargada de dirigir y dar unidad a la sección administrativa de la Cooperativa, distribuyendo los trabajos al personal que de ella dependan.

Auxiliar administrativo tipo A: es la persona que viene desempeñando durante más de dos años en el seno de la propia empresa la categoría profesional de auxiliar administrativo, clase B, realizando funciones administrativas con iniciativa utilizando sistemas informáticos y telemáticos.

Auxiliar administrativo tipo B: es la persona que viene desarrollando en el seno de la propia empresa la categoría profesional de auxiliar administrativo clase

C durante más de tres años y realiza tareas con mayor experiencia en el desempeño de su trabajo.

Auxiliar administrativo tipo C: es la persona que realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Las tareas de dirección, unificación, supervisión y distribución del trabajo serán llevadas a cabo por los miembros del Consejo Rector de la Cooperativa y por los titulados superiores o medios que en cada momento estén ligados a la Cooperativa por contrato de arrendamientos de servicios para el asesoramiento jurídico, laboral, fiscal, contable o informático.

GRUPO III

Limpiador/a: es el empleado que se encarga de la limpieza de las instalaciones de la Cooperativa.

Artículo 9. Movilidad Funcional.

1. Dentro del Grupo Profesional: Ordinaria y habitualmente existirá movilidad funcional entre todas las categorías de un grupo profesional.
2. Entre Grupos Profesionales: Con carácter general, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, la correspondiente formación.

El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. En todo caso se respetará lo establecido en el artículo 39 del ET.



Artículo 10. Promoción y Ascensos.

La promoción y ascenso de los trabajadores que se produzca por vacantes o aumento de la actividad de la empresa, se pactará, mediante acuerdo colectivo, entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los ascensos y la promoción profesional se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Todos los trabajadores, sin excepción, sea cual fuere el contrato que los vincule a la empresa, incluidos los que estén a tiempo parcial, serán informados de la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. En el acuerdo colectivo que se pacte entre empresa y representante de los trabajadores se garantizará que el periodo de información y de formulación de solicitudes sea como mínimo de 30 días y que existan unas bases.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completas correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa. En ambos casos el acuerdo colectivo que se pacte entre empresa y representante de los trabajadores se garantizará que el periodo de información y de formulación de solicitudes sea como mínimo de 30 días y que existan unas bases.

Artículo 11. Formación Profesional Continua.

A los efectos de presente convenio, se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por la empresa, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, individual o conjuntamente, a través de las modalidades previstas en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan contabilizar la mayor

competitividad de la empresa con la formación individual del trabajador de tipo profesional, general y sindical.

Los trabajadores con contratos a tiempo parcial o de duración determinada accederán en las mismas condiciones que el resto a la formación continua.

Artículo 12. Formación Profesional.

1. Durante el primer año de trabajo en la empresa, los trabajadores que carezcan de experiencia profesional en el desempeño del puesto de trabajo estarán acompañados, durante la jornada, de un trabajador con al menos un año de antigüedad con la finalidad de que el primero adquiriera la experiencia necesaria.

2. Se podrá impartir formación en el centro de trabajo siempre y cuando se cumplan las condiciones exigidas por la legislación laboral vigente en función de la formación y la modalidad de contratación.

3. El personal de la empresa podrán ejercer en condiciones de igualdad los derechos que les concede el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. Para ello deben preavisar con 30 días de antelación que van a asistir a exámenes o a cursos para que les pueda dar el permiso o adaptar la jornada.

Las solicitudes se acompañarán con un certificado oficial del centro formativo que garantice la inscripción para el examen o el curso. Posteriormente el trabajador tendrá que aportar otro certificado que acredite la presentación y/o asistencia efectiva durante todo el tiempo que duró el examen o el curso.

Solo serán válidos los certificados expedidos por centros académicos o formativos públicos o privados que estén autorizados por la autoridad competente en materia educativa y/o formativa.

Artículo 13. Periodo de Prueba.

La admisión del personal se sujetará al legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión, dada la peculiaridad de los sistemas de comunicación que se utilizan, durante un periodo de prueba de seis meses

CAPITULO III. SISTEMAS DE TRABAJO.

Artículo 14. Jornada de Trabajo.

1. La jornada de trabajo será como máximo de 1.788 horas de trabajo efectivo en cómputo anual y de 39 horas en cómputo semanal, para el personal de administración y limpieza y de 1834 horas de trabajo efectivo en cómputo anual y cuarenta horas semanales, para los operadores telefonistas



2. Los operadores – telefonistas realizarán su trabajo de lunes a domingo todos los días del año, sin exclusión alguna por fiestas.

3. El resto de personal realizará su trabajo de lunes a viernes.

Artículo 15. Horario de Trabajo.

1. El horario de trabajo del Grupo I (operadores – telefonistas) será a turnos para cubrir las 24 horas y los 365 días del año y la empresa los irá confeccionando, dentro de su capacidad organizativa, teniendo en cuenta la categoría de los trabajadores, sus funciones y respetando, en todo caso, al horario de descanso y vacaciones del personal.

Ningún operador realizará su trabajo en el turno de 22 a 6 horas durante más de dos semanas consecutivas en el plazo de un mes.

2. El horario de trabajo del Grupo II (personal de administración) será a turno entre las 8 y las 18 horas. En verano (del 15 de junio al 15 de septiembre) será entre las 8 y las 15 horas.

Los trabajadores de administración que voluntariamente hayan solicitado una reducción de jornada podrán escoger el horario de trabajo dentro de las franjas horarias.

3. El horario de trabajo del Grupo III (limpieza) será entre las 8 y las 20 horas.

Artículo 16. Descansos.

1. El personal del grupo I (operadores – telefonistas) tendrá seis días de descanso al mes. Este número se verá incrementado en función de los festivos inhábiles que haya, con independencia de que tengan que trabajar en dichos días festivos, de manera que al final del mes el número de días de descanso será igual a la suma de seis más los días festivos inhábiles.

Puesto que el trabajo es a turno, los operadores trabajarán y descansarán los días que se establezcan en el correspondiente cuadrante de trabajo, sin que tenga que coincidir con sábados, domingos o festivos inhábiles.

2. El personal del grupo II (personal de administración) descansará los sábados, domingos y festivos inhábiles.

3. El personal del grupo III (limpieza) descansará los sábados, domingos y festivos inhábiles.

Artículo 17. Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones





retribuidas a razón de salario base más antigüedad, de treinta días naturales, sea cual fuere su categoría profesional.

2. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan.

El personal que en las fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiese completado un año de servicio en la empresa, disfrutará de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

3. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador que también podrá convenir la división en dos del periodo total. En cualquier caso, y sin lo permiten las necesidades de la empresa, se disfrutarán en los meses de verano.

4. Se podrán repartir los periodos de vacaciones entre los doce meses del año, acumulándolos a los días de descanso que se establezca en los cuadrantes de turnos.

CAPITULO IV. ESTRUCTURA DEL SALARIO.

Artículo 18. Salario Base.

Será para cada categoría profesional y nivel el que figure en el anexo I del presente convenio.

Artículo 19. Complementos.

1. Complemento personal de antigüedad no absorbible: Todos los trabajadores percibirán un complemento personal no absorbible por cada tres años que lleven vinculados laboralmente a la Cooperativa.

La cuantía o porcentaje será la establecida en la tabla salarial que se acompaña como anexo 2.

El importe de cada trienio consolidado comenzará a devengarse desde el día 1 de enero si se cumple el trienio en el primer semestre del año y desde el 1 de julio si se cumple el trienio en el segundo semestre del año.

La fecha de inicio del cómputo será la de incorporación del trabajador a la empresa.

El complemento no podrá nunca superar el 36 % del salario base.

Este complemento no será abonado a los trabajadores que hayan ingresado en la empresa a partir del día 01/07/2004.





2. Complemento de vencimiento periódico: Habrá dos pagas de vencimiento periódico en los meses de julio y diciembre, consistentes, en cada uno de los meses citados, en 30 días de salario base más antigüedad.

Su abono se efectuará antes de los días 15 o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses indicados.

En caso de acuerdo entre la Cooperativa y el trabajador el importe de las pagas podrá ser prorrateado.

3. Plus de turnicidad: El personal del grupo I que trabaje a turnos que incluyan noches y festivos, percibirá un plus por la cuantía que se establece en el anexo adjunto de tabla salarial.

Este plus incluye un máximo mensual de seis noches y tres festivos.

5. Plus suplementario de Festivos y Nocturnidad: Por cada jornada nocturna y en festivo que exceda del número incluido en el plus de turnicidad, se abonará al personal del grupo I que trabaje a turnos que incluya noches y festivos la cantidad que se establece en el anexo adjunto de tabla salarial.

6. Plus de pantalla: El personal que realice trabajos con equipos que incluyan pantallas de visualización durante más del 50 % de su jornada habitual percibirá una gratificación mensual que se establecerá en el anexo y que variará por categoría profesional y nivel en función del tiempo total que se pase y del tipo de pantalla.

Artículo 20. Salidas y Dietas.

Si por necesidades del servicio tuviere que desplazarse algún trabajador fuera de la localidad de Algeciras la empresa le abonará los gastos de locomoción y alojamiento y una dieta del 100 % de su salario convenio día si tiene que realizar el almuerzo o la cena fuera de su domicilio y del 150 % cuando tenga que realizar las dos comidas.

Artículo 21. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán al trabajador con un incremento del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria cuyo cálculo se fija en la siguiente fórmula:

VHO = Valor hora ordinaria.

SC = Salario Convenio Mensual.

CPT = Complemento puesto de trabajo mensual.

CP = Complemento personal mensual.





CVP = Complementos de vencimiento periódico.

HET = Horas efectivas de trabajo.

VHO = (SC + CPT + CP) x 12 + CVP

HET

Artículo 22. Revisión Salarial.

Todos los conceptos salariales se revisarán anualmente, a partir del día 1 de enero, conforme al IPC del año anterior, calculado de enero a diciembre.

La primera revisión se llevará a cabo el día 1 de enero de 2014.

CAPITULO V. LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 23. Permisos no Retribuidos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a cuatro días de permiso al año, sin remuneración de salario y siempre que lo soliciten con siete días de antelación a la empresa, no pudiendo ser negociable o retribuida su compensación bajo ningún concepto.

Artículo 24. Permisos Retribuidos.

El personal tendrá derecho a permisos con remuneración del salario convenio mas antigüedad, complementos y pluses, en los casos siguientes:

1. Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.
2. Fallecimiento del cónyuge, ascendiente, descendiente en primer grado: 5 días naturales.
3. Fallecimiento de hermanos y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
4. Accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica del cónyuge, descendientes en primer grado y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales si hay hospitalización y 1 día si no la hay.
5. Nacimiento de hijo: 4 días naturales y si hubiese intervención quirúrgica 1 día mas.
6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas





de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes de obtención de un título, en los supuestos y formas que establece la legislación vigente.

7. Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando en una norma legal o convencional se fije un periodo determinado, se estará a lo que disponga esta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

10. Todas las licencias anteriores se ampliarán en dos días más, excepto el matrimonio, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia.

Artículo 25. Reducción de la Jornada por Motivos Familiares.

En materia de reducción de la jornada por motivos familiares se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 26. Excedencia.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

CAPITULO VI. SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 27. Seguridad e Higiene.

Las partes firmantes se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente y a sus reglamentos.

CAPITULO VII. PROTECCIÓN SOCIAL.

Artículo 28. Enfermedades y Accidentes.

En caso de baja, tanto por accidente como por enfermedad, que tengan un duración superior a 30 días, la empresa complementará las prestaciones hasta alcanzar el 100 % del salario real.

Este complemento alcanzará al periodo de tiempo comprendido entre el quinto día de la baja y el día del alta, con un periodo máximo de nueve meses.

Tampoco podrá exceder esta protección en cómputo anual de nueve meses, tanto si afecta a una o a varias bajas del trabajador.





Artículo 29. Seguro Colectivo.

La empresa está obligada a formalizar una póliza de seguro colectivo que cubra a los trabajadores las siguientes contingencias y capitales:

- 7.800 € de capital para el caso de muerte por cualquier causa.
- 12.000 € en caso de muerte por accidente.
- 16.900 € en caso de muerte por accidente de circulación.
- 7.800 € para el caso de incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo (aquí también se incluye la gran invalidez).

Las indemnizaciones por muerte no serán acumulables entre sí.

Artículo 30. Bolsa de Estudios.

Los trabajadores con hijos a su cargo con edades comprendidas entre los 4 y los 16 años, ambos inclusive, percibirán anualmente, en concepto de ayuda escolar, y en el mes de septiembre la suma de 62,52 €

Para percibir esta cantidad habrá que demostrar que el otro progenitor no ha percibido ayuda alguna por estudios.

Esta cantidad se pagará solo a aquellos trabajadores que realicen mas de mil horas efectivas de trabajo al año.

CAPITULO VIII. CONTRATACION.

Artículo 31. Contratos.

1. La empresa podrá utilizar cualquier modalidad contractual prevista en la legislación vigente para cubrir los puestos de trabajo de su plantilla.
2. Asimismo podrá celebrar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal.
3. Podrá contratar con otras empresas la realización de determinados servicios o categorías descritos o no en el artículo 8 sobre clasificación profesional, siempre que la legislación vigente lo imponga o por circunstancias organizativas o de producción fuere necesario.
4. Dadas las características de las actividades de la Cooperativa, que se realizan a lo largo de todos los días y horas del año, se acuerda, a los efectos de lo prevenido en el artículo 15.1.a) y b) ET, que todas las tareas de todos los grupos profesionales tienen sustantividad propia para cubrirse con contratos de obra o



servicio determinado y que todas las actividades pueden cubrirse con trabajadores eventuales.

6. Se acuerda que los contratos formativos y de aprendizaje que se pudieren realizar, tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, pudiéndose recibir la formación en la empresa.

Artículo 32. Preavisos.

1. La empresa tendrá la obligación de preavisar a los trabajadores que se va a extinguir la relación laboral solo en aquellos casos en que en el contrato no se hubiera previsto la fecha de finalización.

2. En caso de dimisión o cese voluntario, el trabajador tiene la obligación de preavisar con 15 días de antelación. La falta de preaviso facultará a la empresa a descontarle un día de salario por cada día de retraso en preavisar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

En lo no regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Anexo I Estructura Salarial

Personal Administrativo

Jefe de Administración

Salario Base	1.516,79
Antigüedad	7,76 %
Plus Pantalla	30,94
Auxiliar Administrativo Tipo A	
Salario Base	1.205,42
Antigüedad	7,76 %
Plus Pantalla	30,94
Auxiliar Administrativo Tipo B	
Salario Base	798,16
Plus Pantalla	30,94
Personal De La Centralita	
Jefa De Telefonía	
Salario Base	906,73
Antigüedad	7,76 %

Plus De Pantalla	30,94
Plus Turno (L-V)	133,75
Plus Turno (L-D)	320,24
Operador Telefonista	
Salario Base	694,06
Antigüedad	7.76%
Plus De Pantalla	30,94
Plus Turno (L-V)	133,75
Plus Turno (L-D)	320,24
Personal De Limpieza	
Salario Base Día 21,51	Mes 645,30