



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SEVILLA PARA EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES DE RECAUDACIÓN, RECUENTO, LIMPIEZA, MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE LAS CABINAS, SEMICABINAS Y LOCUTORIOS DE TELÉFONOS PÚBLICOS

Visto el Convenio Colectivo del sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público para Sevilla y provincia, suscrito como representación empresarial por Palten, S.A. y Seriges, S.L., y como representación social por la Central Sindical CC.OO., (Código Convenio: 4103625), con vigencia desde el 1 de enero de 2003, hasta el 31 de diciembre de 2005.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo del Sector de de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público para Sevilla y provincia, con vigencia desde el 1 de enero de 2003, hasta el 31 de diciembre de 2005.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 19 de enero de 2005.—El Delegado Provincial,

Antonio Rivas Sánchez. P.A.: El Secretario General (Decreto 21/85, de 5 de febrero), José Jesús Reina Gómez.

Jueves 21 de julio de 2005 Número 167

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA CON APROBACIÓN DEFINITIVA DEL TEXTO DEL TERCER CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MANTENIMIENTO DE CABINAS, SOPORTE Y TELÉFONOS DE USO PÚBLICO PARA SEVILLAY PROVINCIA

Por la Empresa:

Don José María López-Brea (Palten, S.A.).

Don Alejandro Gallego García (Palten S. A.).

Don Jacinto Ibáñez Pozanco (Seryges, S.L.).

Don Luis Díaz Jiménez (Seryges, S.L.).

Por los Trabajadores:

Don Francisco Ordóñez Caro (CC.OO.).

Don José Luis Rodríguez Cortes (CC.OO.).

Don Francisco Gallardo Serrano (CC.OO.).

Don Andrés Madueño Lara (CC.OO.).

Doña M.ª Gracia Albariño (CC.OO.).

Don Francisco Figueroa (CC.OO.)

En Sevilla a 9 de enero de 2004, en los locales de la U.P. de CC.OO. Sevilla, sita en calle Trajano número 1, se reúnen las personas relacionadas al margen. Constatando la existencia de quórum se llega a los siguientes acuerdos:

Primero.—Dar por concluida con aprobación por unanimidad las negociaciones del III Convenio Colectivo del sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público, para Sevilla y provincia.

Segundo.—Reparar en los términos literales que ha acordado la Comisión Negociadora para cada uno de los artículos, pasando acto seguido a su lectura íntegra.

Concluida la misma se procede a someter el texto a votación de la Comisión quedando aprobado por unanimidad de las dos representaciones.

Queda aprobado el mencionado Convenio Colectivo, pasándose a la firma del mismo.

Tercero.—Comisionar a don Francisco Figueroa Alcarazo, para que realice y

verifique los trámites de registro, depósito y publicaciones del presente acuerdo con el carácter de Convenio Colectivo.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 15.00 horas del día y lugar ya mencionados. (Siguen varias firmas ilegibles).

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SEVILLA PARA EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES DE RECAUDACIÓN, RECUENTO, LIMPIEZA, MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE LAS CABINAS, SEMICABINAS Y LOCUTORIOS DE TELÉFONOS PÚBLICOS

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio Colectivo Laboral tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico laborales entre las Empresas dedicadas al mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, limpieza, montaje y desmontaje de publicidad de las cabinas telefónicas, semicabinas, locutorios y demás soportes de teléfonos públicos y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Este Convenio Colectivo Laboral será de aplicación en la provincia de Sevilla.

Artículo 3. Ámbito Funcional

Este Convenio afectará y obligará a cada Empresa y a los trabajadores que desarrollan las tareas de mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, limpieza, montaje y desmontaje de publicidad en cabinas, semicabinas, locutorios y demás soportes de teléfonos públicos en su ámbito territorial.

Artículo 4. Ámbito Personal

1. Este Convenio regulará las relaciones laborales de cada 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 del personal de la misma categoría.

2. Las disposiciones, decretos y normas laborales de rango superior, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a los trabajadores.



Artículo 5. Ámbito Temporal

El Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma y producirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2003, independientemente de la retroactividad determinada en los artículos modificados en cualquier caso.

Artículo 6. Duración

Tendrá una duración de tres años.

Artículo 7. 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 8. 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 las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones en que quedan pactadas, salvo las disposiciones de derecho necesario, o que tengan carácter de mínimas.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Queda constituida una comisión paritaria para el desarrollo e interpretación del presente Convenio, integrada por dos miembros en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa, que deberán haber formado parte de la comisión negociadora del Convenio.

Ambas partes se comprometen a someter a la comisión paritaria las cuestiones de su competencia y en caso de desacuerdo la cuestión allí planteada será sometida a la jurisdicción laboral competente.

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



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

A las reuniones de la comisión podrán asistir con voz pero sin voto los asesores económicos y sociales de la comisión deliberante.

Dicha comisión se reunirá, cuando cualquiera de las partes lo solicite a la otra con al menos 5 días de antelación. Esta solicitud contendrá la interpretación de los artículos que considera no se están desarrollando correctamente. La parte convocada aportará por escrito su interpretación de los mismos.

De los acuerdos o desacuerdos obtenidos en la reunión, basados en las propuestas presentadas por escrito, se levantará acta firmada a la terminación de la misma, y su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente Convenio.

En cada Empresa incluida en el ámbito funcional de este Convenio, se constituirá una subcomisión paritaria para el desarrollo del Convenio en el ámbito de la empresa, constituida por los representantes de la empresa y de sus trabajadores que las partes determinen, se reunirá con carácter ordinario cada dos meses, para tratar de las siguientes cuestiones:

Evolución de las distintas actividades.

Necesidades para el cumplimiento de los servicios.

Absentismo.

Organización de turnos de descanso.

Organización de vacaciones si procede.

Artículo 10. Vinculación a la Totalidad

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

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 11. Organización

La organización será competencia de la Empresa a quien corresponde la iniciativa,



conforme a la legislación vigente, y tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicios al usuario.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- Definición y clasificación de las relaciones entre puestos y categorías.
- Velar por la mejora de la Seguridad y la Salud de los trabajadores.

Será preceptivo y previo el informe del Comité de Empresa o delegados de Personal para cualquier modificación de: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, así como sistema de trabajo y rendimiento de este.

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

Capítulo III. Prestación del Trabajo

Artículo 12. Prestación del Trabajo

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

Artículo 13. Clasificación Funcional

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

Grupo I.—Personal administrativo.

- Jefe de Administración.
- Oficial Administrativo de Primera.
- Oficial Administrativo de Segunda.
- Auxiliar Administrativo.

Grupo II.—Personal Mandos Intermedios.





— Encargado Provincial.

— Inspector.

Grupo III.—Operarios.

Subgrupo I Personal Mantenimiento.

— Oficial Cerrajero.

— Oficial Electricista.

— Oficial Mecánico.

Subgrupo II.—Personal de Recaudación y Limpieza.

— Conductor Recaudador.

— Conductor Limpiador.

— Limpiador.

Subgrupo III.—Personal de Recuento.

— Oficial Informática de Recuento.

— Oficial de Recuento.

— Auxiliar de recuento.

— Aprendiz de Recuento.

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

B).—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa, y previo los informes de los representantes de los trabajadores, puede reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente.

Artículo 14. Definición de Funciones

Jefe de administración.

Realizará las funciones de facturación, confección de nóminas, Seguridad Social,





Certificados de Empresa, así como cualquier otro tipo de tarea administrativa. El Jefe de 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.

Realiza las tareas propias de administración, además de rellenar partes, escribir a maquina, confeccionar o computar modelos.

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 órdenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los inspectores y resto de los operarios, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control del personal y demás incidencias.

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

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

Oficial cerrajero.

Es el encargado de efectuar las reparaciones en los muebles de las cabinas, semicabinas, módulos telefónicos y locutorios así como de las reparaciones de las cerraduras de los T.P. y de las tarjetas de los dispositivos de seguridad instalados en el interior del arca del teléfono.

Conduce un vehículo que le facilita la Empresa. También sustituye los cristales de estructura cuando éstos están rotos.

Oficial electricista.

Se encarga de la revisión y reparación del alumbrado de los soportes de los teléfonos públicos. Conduce un vehículo facilitado por la Empresa.

Oficial mecánico.





Se encarga de la revisión, mantenimiento y reparación de los vehículos de la flota.

Conductor recaudador.

El personal que realiza esta función conducirá un vehículo facilitado por la Empresa. Consiste en la recogida de huchas vacías, previamente preparadas en la sala de recuento, en un número determinado por la ruta que vaya a seguir, además de un número también determinado de reserva. Recorrerá las cabinas de la ruta sustituyendo las huchas, incluidas en el aparato telefónico, que se le indican en el parte de trabajo, por otras vacías, así como realizando las pruebas de funcionamiento y detección de averías, que después relaciona en su parte de trabajo. De igual manera realiza pruebas de cómputo.

Así mismo realizará los cambios de claves correspondientes a las cabinas encuadradas en la ruta que le sea asignada.

Conductor limpiador.

El personal que realiza la función de limpieza de cabinas, semicabinas, módulos telefónicos y locutorios, ha de hacer uso de los materiales tales como bayetas, estropajos, espátula, secador, escoba, escalera y demás productos y utensilios para una correcta limpieza de los mismos, tanto interior como exteriormente.

Dispone de una ruta que le viene marcada por la Empresa y para su desplazamiento conducirá un vehículo facilitado por la misma. La Empresa instrumentara las medidas necesarias para que todo el personal de limpieza adquiera el conocimiento suficiente y necesario para realizar adecuadamente estas funciones.

La Empresa procurará mantener en las rutas de limpieza al personal que normalmente las realiza.

Recuento.

Se desarrolla en las dependencias donde se custodian las huchas (salas de recuento), se revisan las huchas, se precintan las huchas vacías, se clasifican los grupos de huchas por rutas de recaudación, se desprecintan las huchas una vez recaudadas, y cualquier otro tratamiento de las huchas. Se efectúa el recuento de las monedas que están contenidas en dicha hucha, clasificando las monedas por su valor, se encartuchan las monedas, así como el tratamiento de los datos informáticos que se requiera para todas las funciones ya descritas, actuándose siempre bajo la supervisión de una persona designada a tal efecto por la empresa.

Oficial de recuento.

Es el trabajador que posee conocimientos y puede desarrollar todas las



actividades de la sala de recuento, así como el manejo del ordenador.

Auxiliar de recuento.

Es el trabajador con un conocimiento amplio de las actividades de recuento.

Aprendiz de recuento.

Es el trabajador que realiza tareas prácticas y de aprendizaje en la sala de recuento.

Oficial informático de recuento.

Es el trabajador que se encarga del tratamiento de los datos informáticos para todas las funciones antes descritas.

Inspector.

Se encarga de organizar y supervisar el desarrollo del trabajo tanto dentro de las dependencias de la Empresa como en las rutas. Informa 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.

Todas las funciones aquí detalladas lo son a título enunciativo, no queriendo significar que sean únicas e invariables.

Cualquier variación o inclusión será hecha previo informe de la comisión paritaria.

Capítulo V. Contratación; Ascensos; Cambio de Puesto de Trabajo; Plantillas y Escalafones; Ceses y Despidos.

Artículo 15. Contratación

1. Cuando, por necesidades de la Empresa, sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informara a los representantes de los trabajadores del número de puestos y de sus características.
2. Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal del centro.
3. En aquellos casos de plazas de nueva creación, se 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 períodos discontinuos; en prácticas, en formación o a tiempo parcial, estableciéndose una

lista de espera siguiendo un estricto orden de antigüedad por el tiempo trabajado.

En los supuestos de 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 subcomisión paritaria, dentro de los tres días siguientes a la finalización de su contrato.

5. Se incluye en el anexo al presente Convenio el modelo de finiquito a utilizar por la Empresa, que aporta la parte social.

Artículo 16. Clasificación Según Permanencia.

Por razones de permanencia, el personal se clasifica en fijo y temporal. Cuando la Empresa utilice una modalidad de contratación diferente a las que se vienen utilizando hasta ahora (temporales de fomento de empleo, eventuales de acumulación de tareas, de formación e interinos) será comunicado al secretario de la subcomisión paritaria para que, si lo cree conveniente, convoque una reunión de la misma.

Artículo 17. Periodo de Practicas

Aquellos trabajadores que reúnan tres años de contratación por modalidad diferente quedaran fijos. Quedan exentos para dicho cómputo los contratos de interinidad y los contratos por obra o servicio determinado.

Artículo 18. Ascensos

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13-B los cambios de categorías o ascensos del grupo III en cada uno de sus subgrupos será 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 19. Vacantes

Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en los subgrupos 1, 2, y 3, se cubrirán con el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando este reúna las condiciones idóneas para el puesto.

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



determinante.

Artículo 20. Periodo de Prueba

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

1. Personal directivo:	Seis meses
2. Personal mandos intermedios:	Dos meses
3. Personal administrativo:	Un mes
4. Personal operario:	Quince días

Cuando un trabajador tenga que realizar un trabajo no habitual, la Empresa estará obligada a establecer un periodo de adaptación. Se establecerá de tres a cinco días dicho período para la adaptación de conductor-limpiador a conductor-recaudador.

Se instrumentarán igualmente las medidas necesarias para que la adaptación se pueda producir también ante los cambios de rutas.

Artículo 21. Trabajos de Superior o Inferior Categoría

La Empresa, por necesidades del servicio y con carácter provisional, podrá destinar a un trabajador a otro puesto de categoría superior para la realización de las funciones y tareas de esta nueva categoría.

Mientras dure dicha situación, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador afectado la retribución de su nuevo puesto o categoría.

Si por necesidades del servicio y con carácter transitorio, fuera necesario trasladar personal fijo de un grupo o subgrupo a otro, o realizar algún trabajo correspondiente a una categoría inferior, se designarán por solicitudes voluntarias del trabajador, y de no existir éstas por orden de menor antigüedad en el servicio o categoría; y se le respetara el salario de su categoría precedente.

Artículo 22. Permuta

La Empresa, previa solicitud por escrito debidamente razonada, podrá aceptar la permuta del puesto de trabajo entre trabajadores del mismo grupo laboral y distintas provincias, 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 23. Plantillas y Escalafones

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

En dicha plantilla se señalará el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos. 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 sucesivas.

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) Numero de orden.

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

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

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

Artículo 24. Planificación del Trabajo

La Empresa distribuirá las rutas teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría. A tal fin la Empresa distribuirá las rutas que serán las que tengan siempre que realizar, salvo determinadas circunstancias, como falta de asistencia, enfermedad, vacaciones y otras circunstancias indeterminadas que puedan afectar a la realización del servicio. Esta distribución se hará por escrito entregándose copia a los representantes de los trabajadores.

Artículo 25. 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 26. Ceses

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

1. Personal mandos intermedios:	Dos meses de antelación
2. Personal administrativo:	Un mes
3. Personal operario y subalterno:	Quince días

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

Artículo 27. Liquidaciones

Habiendo recibido el aviso con la antelación establecida en el artículo anterior, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos lo será 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. No existirá



tal obligación y por consiguiente no nace este derecho sí el trabajador no preavisa con la antelación debida.

Artículo 28. Despidos

Cuando el despido de un trabajador sea declarado improcedente y la Empresa optase por la indemnización y no por la readmisión, se reunirá con la representación de los trabajadores para explicar las causas que han dado lugar a esta situación.

Capítulo VI. Subrogación

Artículo 29. Subrogación

a) Subrogación de personal:

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, en la total o parcial actividad regulada en ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata», engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un concreto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, cesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuese la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubiera trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento



de la finalización afectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los últimos meses anteriores a la finalización afectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que esta esté pactada en Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio.

Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 13 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la prestación del servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo, será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, sucesor en la actividad y trabajador.

b) División de contratas:

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas, o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios, al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de

los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

Se subrogarán, asimismo, los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 9 del Convenio Estatal y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

c) Agrupaciones de contrataciones:

En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquellas, se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrataciones, zonas o servicios.

Se subrogarán, asimismo, los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 9 del Convenio Estatal y que hayan prestado sus servicios en las contrataciones o servicios agrupados.

d) Obligatoriedad:

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas así como en las agrupaciones que de aquellas puedan afectarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia, por parte del empresario saliente, de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

e) Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- La empresa saliente, deberá facilitar a la entrante, los siguientes documentos:
- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización, a la Seguridad Social, de los cuatro

últimos meses.

- Relación de personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa, saliente, su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos que contempla el apartado E), así como la falta de entrega de alguno o algunos de los documentos, no impedirá que se dé la subrogación del personal.

f) Comunicación a los representantes de los trabajadores:

Las empresas, saliente y entrante, están obligadas a notificar, cuando formalmente se conozca, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, el hecho de la terminación de una contrata y su nueva adjudicación a otra empresa.

Capítulo VII. Jornada, horario, horas extras, trabajos en días festivos, vacaciones

Artículo 30. Jornada Laboral

La jornada laboral será:

Para el año 2003 de	1.654 horas anuales
Para el año 2004 de	1.623 horas anuales
Para el año 2005 de	1.582 horas anuales

La jornada diaria será de 7 horas y 30 minutos, de lunes a sábado, cinco días a la semana.

El exceso de jornada, se compensará mediante el disfrute de días de descanso, de tal modo que:

En el año 2003, se descansarán	4,46 días
--------------------------------	-----------

En el año 2004, se descansarán	9,6 días
En el año 2005, se descansarán	14,06 días

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

Dichos días se disfrutarán de manera continuada para cada trabajador y para el conjunto y se reflejarán en un calendario establecido, fuera del período vacacional, en los meses de enero, febrero, octubre, noviembre y diciembre, dentro del mismo año.

La Empresa estudiará el calendario de disfrute que le sea presentado por los representantes de los trabajadores antes de llevarlo a la práctica.

La determinación del número de días en los casos de trabajadores que no hayan prestado sus servicios durante una anualidad completa se hará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 31. Descanso Diario

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso diario de 20 minutos dentro de su jornada diaria, que se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 32. Horario

El horario de trabajo para los años 2003, 2004 y 2005 queda reflejado en el Anexo I, adjunto al presente Convenio.

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 33. 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 voluntarios.



3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias especiales, además de las citadas en el artículo 35 de nuestro Convenio, aquellas que se efectúen para los montajes y desmontajes de campañas publicitarias, para cumplir los plazos establecidos.

4. Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extraordinarias especiales, estableciéndose para tal fin rotación entre voluntarios.

5. No podrán realizarse más de diez horas al mes o cuarenta al año para el caso de horas extraordinarias, siendo para el supuesto de horas extraordinarias especiales el límite de ochenta horas al año.

Se cuidará especialmente de la promoción del empleo, restringiéndose al máximo la realización de horas extraordinarias especiales o no especiales, en favor del mismo.

La retribución económica será en base al cálculo del valor hora ordinaria, incrementando en un 75%

6. Los representantes de los trabajadores firmarán las horas extraordinarias especiales que se realicen.

Artículo 34. Trabajo en Días Festivos

A) Cuando, por razones de servicio, sea necesario realizar rutas de trabajo, la Empresa dispondrá de los medios necesarios para ello, ajustándose a las siguientes normas:

1. Se pondrá con suficiente antelación un impreso de inscripción que debe indicar el día festivo o domingo de trabajo y el número de rutas previsto.

2. Festivo no domingo: Las rutas de los festivos, no domingos, se realizarán de forma voluntaria y rotativa por todo el personal.

3. Festivo domingo: Se establece un turno voluntario en el que podrán inscribirse cuantos trabajadores deseen.

4. El impreso de inscripción le será entregado a los representantes de los trabajadores para que lo 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 días festivos, que no sobrepasarán la jornada establecida, y que en ese caso podrán comprender también otras averías no peligrosas, hasta completar dicha jornada.

C) Las rutas en dichos días nunca sobrepasarán la jornada de trabajo establecida.



D) La retribución de dicho día será por rutas establecidas, a razón del 120% del valor de la hora ordinaria, y un día de libranza o, a opción del trabajador, por dos días de libranza por festivo trabajado.

Los festivos domingos y no domingos, se retribuirán en nómina bajo el concepto de «complementos de trabajos festivos » o denominación similar claramente identificable.

E) En el caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores, se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio.

F) Aquellos días de descanso que coincidan con festivo, se descansarán en otra fecha.

Artículo 35. Prolongación de Jornada.

Cuando, por circunstancias ajenas al servicio, se haga necesario prolongar la duración de la jornada en las rutas normalmente establecidas, el tiempo realizado en exceso será compensado abonándose como horas extraordinarias o con tiempo libre sustitutorio.

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

Artículo 36. Rutas Especiales

Se establecerá una dieta para aquellas rutas que tengan que rebasar, por su especificidad y excepcionalidad, la jornada normal establecida. Así mismo se compensará el tiempo de exceso a razón del 175% de su valor con tiempo libre. La realización de estas rutas se establecerá de forma rotativa entre los voluntarios. En el caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores, se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio. La implantación de nuevas rutas especiales será objeto de estudio y aprobación por parte de la Subcomisión Paritaria.

Artículo 37. Rutas de Doble Recaudación

Se establecerán solo para aquellas cabinas afectadas por la doble recaudación.

Cuando el tiempo necesario para estas tareas de doble recaudación no supere la media jornada, se efectuará de forma rotativa entre los voluntarios. En el caso de



no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio. Si el tiempo necesario superase la media jornada se efectuará con personal contratado al efecto.

En el caso del personal de plantilla, su remuneración será como horas extraordinarias.

El segundo o doble servicio de recaudación se prestara por las tardes en aquellas cabinas en que se haga precisa dicha prestación.

Artículo 38. Fiestas Populares y Días 24 y 31 de Diciembre

La terminación de la jornada laboral en estos días, será a las trece horas.

Capítulo VIII. Vacaciones, Libranzas y Excedencias

Artículo 39. Vacaciones

El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de treinta días naturales retribuidos, a disfrutar en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo acuerdos expresos entre Empresa y trabajador.

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

La Empresa respetará los calendarios de vacaciones que están 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 IT, por enfermedad o accidente, comenzará a disfrutarlas cuando la Empresa y el trabajador acuerden, una vez dado el alta médica.

Así mismo, el trabajador que durante su periodo de vacaciones sufra un accidente o sea objeto de hospitalización, sus vacaciones quedarán interrumpidas, pasando a disfrutar los días restantes cuando la Empresa y el trabajador acuerden, una vez dado el alta médica. En ambos casos siempre dentro del año natural.

No obstante lo recogido anteriormente se valorará en la Comisión Paritaria de interpretación las enfermedades que con la consideración de graves que puedan interrumpir las vacaciones.

La remuneración de las vacaciones será: Salario base más antigüedad y la



totalidad de los pluses.

Artículo 40. Libranzas

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

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

Si fuera uno solo el día de descanso pendiente de disfrutar, será a plena elección del trabajador, quedando excluidos como días de elección los lunes y los sábados; y siempre respetándose el 5% de plantilla en situación de libranza del párrafo anterior.

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

Artículo 41. Licencias Retribuidas

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

- Matrimonio del trabajador: 16 días.
- Matrimonio de hijos: 2 días.
- Matrimonio de hermanos: 1 día.
- Alumbramiento de esposa o cohabitante (dos de los cuales serán laborables): 3 días.
- Fallecimiento de hijos: 5 días.
- Fallecimiento de esposa o pareja de hecho reconocida, independientemente de su orientación sexual: 5 días.
- Fallecimiento de abuelos, padres, padres políticos, hermanos y nietos directos: 3 días.
- Fallecimiento hermanos políticos: 2 días.



- Fallecimiento tíos carnales y políticos: 1 día.
- Por enfermedad grave de esposa o cohabitante, abuelos, padres, hermanos, nietos, hijos directos y padres políticos del trabajador: 3 días.
- Cambio de domicilio habitual: 2 días.

En todos los casos los días de licencias son naturales.

En el caso de que la contingencia aquí reflejada tuviera lugar en provincia distinta a la de residencia del trabajador, 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 consultas médicas.

4. La Empresa facilitará permiso retribuido por el tiempo indispensable para la renovación de su permiso de conducir, a aquellos operarios de la plantilla que desempeñen funciones de conductor.

5. La Empresa facilitará permiso con sueldo por el tiempo indispensable a aquellos operarios que precisen asistir a exámenes para la obtención de títulos oficiales. Si dichos exámenes se celebran en localidades distintas a las del centro de trabajo, también se facilitará el tiempo necesario para el desplazamiento, tanto de ida como de vuelta.

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

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

7. Por lactancia de un hijo menor de 9 meses la trabajadora afectada por este Convenio, tendrá derecho a una reducción de una hora en su jornada normal de trabajo.

8. Tres días de trabajo efectivo de asuntos propios, una vez cumplida una anualidad de contrato, o su parte proporcional con menos de una anualidad.

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

Artículo 42. 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 43. Excedencias

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) Obligatorias:

— Por servicio militar o prestación social sustitutoria.

El pase a la situación de excedencia especial y obligatoria dará derecho a la reserva del puesto de trabajo con reincorporación inmediata, siempre y cuando el interesado solicite su reincorporación con una antelación mínima de treinta días a la finalización de la excedencia otorgada.

C) Voluntarias:

Los trabajadores con antigüedad superior a un año tendrán derecho a que se les conceda hasta un año de excedencia 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.

Capítulo IX. Retribuciones

Artículo 44. Conceptos Retributivos y su Carácter

1. Los conceptos retributivos que con carácter consolidable devengará el personal

sujeto a este Convenio, serán los siguientes:

A) De los Básicos:

1. El Salario Base: Retribución fija en doce meses, servirá de base para el cálculo de las retribuciones proporcionales.
2. La Antigüedad: Es el complemento personal que recibe el trabajador, en razón al tiempo trabajado de servicios en la Empresa, estimados en trienios, considerándose como tiempo trabajado los servicios prestados durante el período de prueba.

El valor de cada trienio será el establecido en el Anexo II, para 2003. Para las siguientes anualidades aumentará según el porcentaje y mecanismos de revisión reflejados en el art. 65.

Su abono al trabajador comenzará a partir del mes en que se cumplan los tres años de servicios ininterrumpidos en la Empresa.

B) De los complementarios:

1. El 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 adjunta, Anexo II.
2. La Dieta de desplazamiento: Es el importe que se abonará al trabajador cuando, por necesidades del servicio, tenga necesidad de realizar el almuerzo dentro de la ruta que se le ha asignado.

Se considerará con derecho a dieta si una hora y media después de la hora de finalización de la jornada el operario se hallara realizando su ruta. Su importe se establece en Nueve euros con veintinueve céntimos. (9,29 euros.) para 2003.

Artículo 45. Pagas Extraordinarias

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

- Paga extra de marzo, abonable del 10 al 20 de marzo.
- Paga extra de Verano, abonable del 10 al 20 de junio.
- Paga extra de Navidad, abonable del 5 al 15 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas será la figurada en la tabla anexa más la antigüedad.



Para el abono de dichas pagas se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado en la Empresa, considerándose como tal a estos efectos la IT, dentro de los períodos que para cada una de ellas se determine como de 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 46. 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, salvo mejor acuerdo de los interesados.

El pago se pondrá a disposición de los trabajadores en talón bancario, no obstante el trabajador podrá optar a percibir su salario por transferencia o domiciliación bancaria. En el supuesto de talones bancarios estos serán puestos a disposición del trabajador un día antes del último laborable del mes, aunque lleven consignada la fecha de este último día.

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 47. Valor hora Ordinaria

Se fija el valor de la hora ordinaria para el año 2003 en Diez euros con 29 céntimos (10,29 euros), por lo que el valor de la hora extraordinaria pasa a ser de Dieciocho euros con dos céntimos (18,02 euros), el valor del festivo se establece en Noventa y dos euros con sesenta y tres céntimos (92.63) para la jornada de 7 horas y 30 minutos.

Capítulo X. Derechos Sociales y de Representación Colectiva, Seguridad e Higiene

Artículo 48. Seguridad e Higiene





Será objetivo máximo, tanto de la Empresa como de la representación de los trabajadores, promover la Salud y la Seguridad a través de la continua mejora de las condiciones de trabajo.

Se aplicarán y se desarrollarán las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, evaluándose los que no puedan evitarse para lograr un máximo control de los mismos, dentro del marco de lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los Reglamentos de desarrollo aprobados o de futura aprobación en esta materia.

A la vista de los resultados de la evaluación de riesgos, la empresa elaborará el plan de prevención que deberá indicar las medidas correctoras a adoptar en cada puesto de trabajo, según la importancia del riesgo, determinada por ambas partes.

Incluirá igualmente los procedimientos información y planes de formación a los trabajadores que resulten necesarios, cuidándose la adaptación del trabajo a la persona.

Se garantiza el derecho a la formación de los representantes de los trabajadores en materia de Salud Laboral, que le capaciten para la realización de sus funciones.

Tanto en la Evaluación de Riesgos como en el plan de prevención se dará participación a los trabajadores a través de sus representantes que promoverán las mejoras que consideren necesarias en el ámbito de la Salud Laboral.

La Evaluación de riesgos, será revisada cuando sea solicitado por cualquiera de las partes, con el fin de actualizar y perfeccionar la misma, debiendo someterse en su caso a Auditoría Externa.

a. Los representantes, realizarán las propuestas concretas que consideren necesarias para la mejora de las condiciones de trabajo.

Todo el personal podrá someterse voluntariamente al reconocimiento médico anual por cuenta de la Empresa y dentro de la jornada de trabajo, teniendo en cuenta los riesgos inherentes a cada actividad laboral y la posible incidencia negativa en la salud de los trabajadores a fin de tomar las medidas correctoras necesarias.

La empresa entregará a los representantes de los trabajadores toda la información sobre la salud de la plantilla como son:

Estadísticas de accidentes, sospecha de enfermedad profesional, estadística de enfermedades con y sin baja, informes de servicios de prevención externos y Mutua de accidentes, conclusiones derivadas de reconocimientos médicos y cualquier otra información al respecto.



La elección de la Mutua de accidentes se hará previo informe a los representantes de los trabajadores.

Las empresas y el Comité o los Delegados de personal, se comprometen a intentar resolver las diferencias que pudieran surgir en materia de Salud Laboral, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Artículo 49. Vestuarios

Deberán disponer de taquilla individual, duchas y lavabos, agua potable y jabón, toallas o secadores de manos, papel higiénico, así como servicios de señoras en aquellos lugares donde sea preciso, debiendo cuidarse de su limpieza.

Artículo 50. Botiquín

En todos los centros de trabajo se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto.

Los trabajadores dispondrán de guantes de protección de las manos, así como de mascarillas cuando sea preciso.

Artículo 51. 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 52. Reclasificación

Aquellos empleados que pasen a la situación de invalidez permanente total o parcial para la profesión habitual con arreglo a las normas del R.G.S.S. o aporten certificado médico que recomiende el traslado de su grupo o subgrupo y sea ratificado por los servicios médicos que determine la Empresa, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la Empresa, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la Empresa,



pasando a percibir el sueldo de la categoría correspondiente a dicho nuevo puesto de trabajo (incluido el porcentaje de antigüedad que tuviera devengado) que en todo caso habrá de ser distinta categoría laboral a la que ostentaba antes de su invalidez.

Artículo 53. Protección a la Mujer Embarazada

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo físico, se le encomendarán funciones acordes con sus circunstancias, previos los informes médicos oportunos.

Artículo 54. Uniformidad

La Empresa facilitará a cada trabajador la correspondiente uniformidad, según los modelos homologados para la actividad.

Antes de efectuar la compra definitiva la Empresa presentará a la representación de los trabajadores diversas calidades, al objeto de poder elegir entre las propuestas.

La entrega de dicha uniformidad se hará como sigue:

Temporada de Verano: del 1 al 15 de abril.

Temporada de invierno: del 1 al 15 de octubre.

La puesta en uso, una vez recibida, es obligatoria.

Composición de la uniformidad.

Temporada de verano Temporada de invierno

2 pantalones de algodón 2 cazadoras de pana.

2 camisas manga corta 2 pantalones de pana. de algodón. 2 camisas manga larga de algodón. calzado habitual 1 jersey 1 anorack 3/4 cada dos años.

Botas apropiadas.

Ropa de agua.

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

Artículo 55. Préstamos

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de una comisión de trabajadores,



designados por votación en asamblea, una bolsa de prestamos. El capital de dicha bolsa será de Trescientas cincuenta mil pesetas. (350.000 ptas.) La citada cantidad deberá estar a disposición de la citada comisión a la firma del Convenio.

Los préstamos concedidos por dicha comisión no devengarán intereses ni gastos, su devolución será mensual y en un período máximo de un año. Las cantidades serán descontadas en nómina por la Empresa y serán reintegradas a la bolsa.

En caso de baja por la causa que sea, la Empresa descontará de la liquidación la cantidad pendiente de devolución.

De las normas para la administración de esta bolsa, se dará cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa.

Artículo 56. Bolsa de Acción Social

Para fomentar actividades sociales o como ayuda escolar, la Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, delegado de personal o comisión de trabajadores una aportación económica equivalente al 0,72% del importe de las liquidaciones trimestrales del I.R.P.F. de cada centro de trabajo, para 2003 y 0.97% para 2004 y 2005.

Dicha cantidad será entregada transcurridos quince días después 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.

Como complemento a la ayuda escolar y fomento de actividades sociales, las empresas abonarán junto al pago del tercer trimestre del 0,72% para 2003 y 0.97 para 2004 y 2005 del IRPF, la cantidad que venía abonando a Ecovol por el concepto de afiliación a dicho Economato.

Artículo 57. Seguro de Vida

La Empresa concertará una póliza de seguro de vida y accidente en base a los capitales y contingencias siguientes:

13.236 euros muerte por enfermedad.

31.514 euros muerte por accidente.

40.968 euros muerte por accidente de circulación.

13.236 euros invalidez absoluta y permanente.

Según tabla baremo en la póliza del seguro.

Cada trabajador abonará mensualmente 1,08 euros como parte del pago de la

prima de esta póliza.

Artículo 58. Cobertura de responsabilidad Civil por Conducción de Vehículos Facilitados por la Empresa

Será ilimitada así como los daños a vehículos y propiedades de terceros.

Artículo 59. Complementos por IT

A) El trabajador que se encuentra en situación de IT derivada de accidente de trabajo debidamente acreditada, la Empresa completará la prestación económica de este 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 IT 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 26 días al año, seguidos o alternos.

C) En situación de IT 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 durante un período máximo de sesenta días ininterrumpidos a partir del primer día de hospitalización.

D) Las gratificaciones extraordinarias se percibirán al cien por cien.

Artículo 60. Retirada del Permiso de Conducir

En el supuesto caso de que un trabajador que precise 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, finalizadas éstas, continuara en las mismas circunstancias, será destinado a otro grupo o subgrupo donde no sea necesaria la posesión del permiso de conducir, reincorporándose a su puesto de trabajo al serle devuelto éste.

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 carné, incorporándose posteriormente a la misma situación laboral anterior.

Artículo 61. Control

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador en sus taquillas y efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio

empresarial y del de los demás trabajadores, dentro o fuera 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 de un representante legal de los trabajadores.

Artículo 62. Supervisión

Las supervisiones referidas propiamente a la calidad de los diferentes trabajos, tendrán una prioritaria función correctora, advirtiendo al trabajador y poniendo en conocimiento de la representación de los trabajadores de la empresa, las anomalías o deficiencias detectadas al objeto de su subsanación y corrección.

Si se observase que las deficiencias continúan se hará una nueva inspección con el acompañamiento de un representante legal de los trabajadores, y en caso de comprobarse que persisten esas deficiencias se podrán aplicar las medidas sancionadoras que correspondan.

Artículo 63. Derechos de Representación

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

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

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

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

5) La Dirección de la Empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores copia de los contratos que suscriba con Cabitel, Telefónica o cualquier otra entidad propietaria de teléfonos públicos, sobre el objeto del Convenio.

Así mismo informará de las innovaciones tecnológicas o alteraciones que sean previsibles en el sector y que conozca.



6) Cualquier modificación que pueda tener consecuencias sobre el empleo y que venga impuesta por el cliente será comunicada a los representantes de los trabajadores para estudiar sus repercusiones antes de llevarla a la práctica.

7) La Empresa entregará a los Representantes de los trabajadores fotocopia de los TC-1 y TC-2, así como de los justificantes del pago del I.R.P.F. correspondientes a todos los trabajadores y tendrá a disposición de los mismos los originales.

8) La Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores, en el plazo mínimo de 48 horas de antelación, todo lo concerniente a ceses, despidos, sanciones, modificaciones de trabajo etc.

9) Los representantes de los trabajadores dispondrán, cada uno, de un crédito de 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Cuando existan varios representantes en el centro de trabajo, el montante global de horas que les corresponda, se distribuirá mensualmente a voluntad de los mismos. Su utilización se comunicará previamente a la Empresa.

10) La Dirección de la Empresa comunicará por escrito y por meses vencidos las horas extraordinarias estructurales o no, realizadas el mes anterior, reflejando en dicha comunicación los departamentos o servicios que las efectúan así como los trabajadores que las realizan. Las horas extraordinarias estructurales estarán firmadas por el representante legal de los trabajadores.

11) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

12) Los representantes de la sección sindical, del comité de seguridad e higiene o de cualquier comisión de trabajadores elegidos, podrán recibir horas procedentes del comité de Empresa o de los representantes legales.

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

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

Artículo 64. Legislación Supletoria

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que determinen las Normas Legales de rango superior.

Artículo 65. Tabla Salarial.

A) Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2003, el incremento total sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 2002 será del 3,00%.

B) Para el año 2004 se incrementarán los salarios en el IPC previsto por el Gobierno, estableciéndose una cláusula de revisión que garantice un incremento del IPC realmente habido.

C) Para el año 2005 se incrementarán los salarios en el IPC previsto por el Gobierno, estableciéndose una cláusula de revisión que garantice un incremento del IPC realmente habido más 0.25 puntos.

Artículo 66. Jubilaciones Anticipadas

En aquellos casos en que el personal de la empresa lleve como mínimo una antigüedad reconocida de 10 años, si solicita la jubilación anticipada la empresa le concederá en el momento de la jubilación una gratificación de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

Edad cumplida	Gratificación	Mínimo contrato pendiente
60 años	7 mensualidades	10 meses
61 años	6 mensualidades	9 meses
62 años	5 mensualidades	8 meses
63 años	4 mensualidades	7 meses
64 años	3 mensualidades	6 meses

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

La solicitud de jubilación anticipada deberá ser realizada en un momento tal que el contrato de la empresa tenga una duración mínima de 3 meses más los meses de gratificación que le correspondan. (Siguen varias firmas ilegibles).

Cláusula de Descuelgue

Inaplicación del incremento salarial

Las Empresas y los Trabajadores firmantes del presente Convenio, objeto de coadyuvar a la superación de dificultades económicas que de forma coyuntural atraviesen, podrán obtener tratamiento salarial diferenciado en los siguientes supuestos y condiciones:



1.1.—Las empresas que en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2003, y la firma del presente Convenio, estén incursas en u procedimiento de suspensión de pagos o quiebra o hayan obtenido de la autoridad laboral autorización en un expediente de regulación de empleo que afecte a la extinción de al menos un 12% de la plantilla o autorización en un expediente de regulación de empleo de suspensión temporal de contratos que afecte como mínimo al 25% de la plantilla, podrán tramitar la inaplicación o menor aplicación del incremento pactado en Convenio, notificando dicha tramitación a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio, justificando en ambos casos, las razones de la decisión que deberá homologarlo en un plazo no superior a diez días, una vez comprobada la documentación acreditativa de dicha situación.

1.2.—Aquellas empresas que acrediten objetivamente situaciones de pérdidas mantenidas en el ejercicio contable de 2004, y previsiones en el mismo sentido para el 2005, podrán acordar con sus trabajadores a través de la representación sindical de los mismos, las condiciones y requisitos necesarios para la referida inaplicación notificando dicho acuerdo, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio que homologará el mismo en un plazo no superior a diez días, salvo que el acuerdo contenga aspectos contrarios a la Ley o a lo establecido en el presente Convenio.

1.3.—En el supuesto de que la empresa y sus trabajadores no hubiesen podido alcanzar acuerdos de inaplicación salarial o una vez alcanzado no pudiesen convenir su cuantía, lo comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo máximo de hasta quince días, a partir de la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia, formulando la empresa propuesta razonada de solicitud de tratamiento salarial diferenciado y acompañando los balances y cuentas de resultados correspondientes a los últimos años, previsiones económicas para el 2004 e informe análisis de la situación.

La Comisión Paritaria en un plazo no superior a diez días, terminará por mayoría la procedencia o improcedencia de tal solicitud, comprobando por cualquier medio admitido en derecho la realidad de la documentación presentada por la empresa.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión no es posible, se ofrecerá a las partes el sometimiento voluntario a la decisión arbitral que a tal efecto adopten en forma de laudo un Comité constituido, para cada caso, por un representante de los empresarios, otro de la Organización Sindical más representativa en el seno de la empresa solicitante y el Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue, vinculando el laudo arbitral a las partes, en los términos establecidos en los mismos.

En cualquier caso la indicada inaplicación sólo afectaría a los conceptos salariales del Convenio, quedando obligados empresa y trabajadores por el resto del



contenido normativo.

Considerando el carácter coyuntural que debe tener la inaplicación salarial establecida las empresas que obtengan de la Comisión Paritaria, dicha homologación o reconocimiento deberán eliminar posterior y paulatinamente, las diferencias salariales, salvo acuerdo en contrario mediante el cumplimiento sucesivo de las siguientes condiciones.

A. En el 2004 aplicarán idéntico incremento salarial que el correspondiente a las empresas que no se hayan acogido en lo previsto en esta cláusula.

B. Reducirán el 50% de su deferencia en tablas en el primer semestre del año siguiente de la vigencia del Convenio.

C. Se igualarán definitivamente en los doce meses posteriores a la finalización del plazo anterior.

2. Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, las fechas señaladas en los párrafos precedentes, se entenderán referidas al año inmediato anterior al que corresponda y a las previsiones económicas del inmediatamente siguiente.

De igual forma el plazo para formular la propuesta a la que se refieren los apartados 1.3 y 2 anterior, para los dos años restantes de vigencia del Convenio, será hasta el 30 de enero del año correspondiente.

Anexo 1

Horario y descanso del personal para el año 2003

Limpiezas:

Conductor limpiador: De lunes a viernes de 7 a 14.23 h

(cinco días a la semana).

Cerrajería:

De lunes a viernes: De 7.00 a 14.23 horas sábado 2 Cerrajeros de guardia que descansaran un el lunes y otro el jueves de la misma semana que trabajan el sábado.

Administración:

De lunes viernes, con sábados alternos de 7 a 14.23 h. (cinco días a la semana).

Conteo:





De lunes a viernes de 7 a 14:23 h. Descanso correlativamente la semana que descansa, sábado, también lo hará el lunes de la de la siguiente.

Recaudación:

Conductor recaudador: De lunes a sábado de 7 a 14.23 h. (cinco días a la semana).

Encargado:

El horario y jornada de trabajo (será el mismo de Administración).

Inspectores:

Será el mismo que el de la sección de Recaudación.

Para regular el descanso mensual del personal afectado por este Convenio, la empresa confeccionará un cuadrante mensual, por duplicado, entregándose un original a los representante legal de los trabajadores, sellado y firmado por el encargado Provincial, cinco días antes de entrar en vigor.

La diferencia entre el horario recogido con anterioridad a las siete horas y media de la jornada que recoge el art. 30 que será de aplicación, se compensaran con los días de descanso del mencionado artículo.

Para el año 2004

Limpiezas:

Conductor limpiador: De lunes a viernes de 7 a 14.23 h.

(cinco días a la semana).

Cerrajería:

De lunes a viernes: De 7.00 a 14.23 horas sábado 2 Cerrajeros de guardia que descansaran un el lunes y otro el jueves de la misma semana que trabajan el sábado.

Administración:

De lunes viernes, con sábados alternos de 7 a 14:23h

(cinco días a la semana).

Conteo:



De lunes a viernes de 7 a 14.23 h. Descanso correlativamente la semana que descansa, sábado, también lo hará el lunes de la de la siguiente.

Recaudación:

Conductor recaudador: De lunes a sábado de 7 a 14.23 h.

(cinco días a la semana).

Encargado:

El horario y jornada de trabajo (será el mismo de Administración).

Inspectores:

Será el mismo que el de la sección de Recaudación.

Para regular el descanso mensual del personal afectado por este Convenio, la empresa confeccionará un cuadrante mensual, por duplicado, entregándose un original a los representante legal de los trabajadores, sellado y firmado por el encargado

Provincial, cinco días antes de entrar en vigor.

La diferencia entre el horario recogido con anterioridad a las 7 horas y media de la jornada que recoge el art. 30 que será de aplicación, se compensaran con los días de descanso del mencionado artículo.

Para el año 2005

Limpiezas:

Conductor limpiador: De lunes a viernes de 7 a 14.23 h.

(cinco días a la semana).

Cerrajería.

De lunes a viernes: De 7.00 a 14.23 horas sábado 2 Cerrajeros de guardia que descansaran un el lunes y otro el jueves de la misma semana que trabajan el sábado.

Administración:

De lunes viernes, con sábados alternos de 7 a 14.23 h.

(cinco días a la semana).

Conteo:

De lunes a viernes de 7 a 14:23 h. Descanso correlativamente la semana que descansa, sábado, también lo hará el lunes de la de la siguiente.

Recaudación:

Conductor recaudador: De lunes a sábado de 7 a 14:23 h

(cinco días a la semana).

Encargado:

El horario y jornada de trabajo (será el mismo de Administración).

Inspectores.

Será el mismo que el de la sección de Recaudación.

Para regular el descanso mensual del personal afectado por este Convenio, la empresa confeccionará un cuadrante mensual, por duplicado, entregándose un original a los representante legal de los trabajadores, sellado y firmado por el encargado Provincial, cinco días antes de entrar en vigor.

La diferencia entre el horario recogido con anterioridad a las siete horas y media de la jornada que recoge el art. 30 que será de aplicación, se compensaran con los días de descanso del mencionado artículo.

2. Con el presente acuerdo queda desconvocada la huelga que dio origen a este expediente.

Tabla salarial definitiva para 2003 (incremento 3% sobre tabla definitiva 2002)

Sevilla 2003.—7 de enero de 2004.

<i>Categoría Laboral</i>	<i>Salario Base Eur.</i>	<i>Plus de Locomoción Eur.</i>	<i>Total Mes Eur.</i>	<i>Pagas Extras cada una</i>	<i>Total (3) Eur.</i>	<i>Total año Eur.</i>	<i>Trienio Eur.</i>
Encargado Provincial	1.213,78	89,31	1.303,09	1.006,83	3.020,48	18.657,54	46,57
Inspector	1.213,78	89,31	1.303,09	1.006,83	3.020,48	18.657,54	46,57
Jefe Administración	1.213,78	89,31	1.303,09	1.006,83	3.020,48	18.657,54	46,57
Oficial Administración	1.023,56	92,44	1.116,00	922,32	2.766,96	16.158,95	42,63
Auxiliar Administración	943,15	96,40	1.039,55	846,76	2.540,27	15.014,89	38,90
Oficial Cerrajero	1.153,44	91,78	1.245,22	929,72	2.789,17	17.731,82	42,64
Cond. Recaudador	1.153,44	91,78	1.245,22	929,72	2.789,17	17.731,82	42,64
Cond. Limpiador	1.153,44	91,78	1.245,22	929,72	2.789,17	17.731,82	42,64
Limpiador	1.153,44	91,78	1.245,22	929,72	2.789,17	17.731,82	42,64
Oficial de Recuento	1.153,44	91,78	1.245,22	929,72	2.789,17	17.731,82	42,64
Aprendiz	602,20	99,84	702,05	588,72	1.766,17	10.190,73	26,18
Hora Ordinaria	10,29						
Importe Hora Extraordinaria	18,02						
Importe festivo jornada 7h. 30 m.	92,63						
Importe dieta desplazamiento	9,29						

(Siguen varias firmas ilegibles).



Tabla salarial provisional para 2004 (incremento 2% sobre tabla definitiva 2003)

Sevilla 2004.—7 de enero de 2004.

<i>Categoría Laboral</i>	<i>Salario Base Eur.</i>	<i>Plus de Locomoción Eur.</i>	<i>Total Mes Eur.</i>	<i>Pagas Extras cada una</i>	<i>Total (3) Eur.</i>	<i>Total año Eur.</i>	<i>Trienio Eur.</i>
Encargado Provincial	1.238,05	91,10	1.329,15	1.026,97	3.080,90	19.030,70	47,50
Inspector	1.238,05	91,10	1.329,15	1.026,97	3.080,90	19.030,70	47,50
Jefe Administración	1.238,05	91,10	1.329,15	1.026,97	3.080,90	19.030,70	47,50
Oficial Administración	1.044,03	94,29	1.138,32	940,77	2.822,30	16.482,13	43,48
Auxiliar Administración	962,02	98,33	1.060,34	863,69	2.591,08	15.315,19	39,67
Oficial Cerrajero	1.176,51	93,62	1.270,13	948,32	2.844,95	18.086,46	43,49
Cond. Recaudador	1.176,51	93,62	1.270,13	948,32	2.844,95	18.086,46	43,49
Cond. Limpiador	1.176,51	93,62	1.270,13	948,32	2.844,95	18.086,46	43,49
Limpiador	1.176,51	93,62	1.270,13	948,32	2.844,95	18.086,46	43,49
Oficial de Recuento	1.176,51	93,62	1.270,13	948,32	2.844,95	18.086,46	43,49
Aprendiz	614,25	101,84	716,09	591,03	1.773,10	10.366,15	26,70
Hora Ordinaria	10,49						
Importe Hora Extraordinaria	18,38						
Importe festivo jornada 7h. 30 m.	94,48						
Importe dieta desplazamiento	9,48						

(Siguen varias firmas ilegibles).