



## **III OTRAS RESOLUCIONES**

### **CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa "Río Sertel, SL". (2011061355)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Río Sertel, SL (código de convenio 81000202012007), que fue suscrito con fecha 27 de enero de 2011, de una parte, por los representantes de la citada empresa, en representación de la parte empresarial, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de la parte social.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 21 de junio de 2011.

El Director General de Trabajo,  
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR



## CONVENIO DE EMPRESA RÍO-SERTEL, SL

## CAPÍTULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1. Objeto.**

- 1.1. El presente Convenio Colectivo Laboral tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico laborales entre la Empresa y los trabajadores en régimen de derecho laboral a su servicio, en mantenimiento de recinto superior e inferior, recaudación, recuento de monedas, limpieza, obra civil, montaje y desmontaje de publicidad de las cabinas telefónicas, semicabinas, locutorios y demás soportes de teléfonos públicos.
- 1.2. Las partes tenderán a adoptar medidas tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

- 2.1. Este convenio Colectivo Laboral será de aplicación en los Centros de las provincias de Badajoz y Cáceres.

**Artículo 3. Ámbito funcional.**

- 3.1. Este Convenio afectará y obligará a la Empresa y a los trabajadores que desempeñen las siguientes funciones:
  - Reparación de averías programadas y detección de averías en el punto de servicio del Recinto Superior de terminales de uso público.
  - Detección y reparación de las averías del arca de los terminales públicos de monedas.
  - Limpieza de los muebles soportes.
  - Recuento y clasificación de monedas y las operaciones para el control de la recaudación.
  - Conservación de los muebles soportes de terminales públicos, soportes publicitarios, su alumbrado y demás elementos que lo constituyen desde su conexión a la red.
  - Montaje, reposición y desmontaje de carteles publicitarios en muebles soportes.
  - Distribución de tele-tarjetas, recaudación y mantenimiento de los dispensadores automáticos de tele-tarjetas.
  - Ejecución de trabajos para telefonía de uso público y obra civil.
  - Y todas otras aquellas que, en virtud del servicio que la sociedad presta sean encomendadas por el cliente dentro de este ámbito funcional general.

**Artículo 4. *Ámbito Personal.***

- 4.1. Este Convenio regulará las relaciones laborales de la Empresa incluida en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de los trabajadores.
- 4.2. Quedan incluidos los de nueva contratación, que estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en Convenio, percibiendo sus salarios y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto del personal de misma categoría.
- 4.3. 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. Ello con la excepción de aquellos acuerdos que se pueden alcanzar con la representación de los trabajadores.

**Artículo 5. *Ámbito Temporal.***

- 5.1. El presente Convenio tendrá una duración de 5 años, iniciándose su vigencia el día 1 de enero de 2009, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2013.

**Artículo 7. *Denuncia y Revisión.***

- 7.1. El Presente Convenio quedará denunciado automáticamente, dos meses antes de su vencimiento (del 31-12-2013), a partir de cuya fecha las partes podrán notificar, una a la otra las correspondientes propuestas de negociación. En tanto en cuando se aprueba el nuevo texto, seguirá vigente el contenido del mismo hasta que no sea sustituido por otro Convenio Colectivo.

**Artículo 8. *Absorción y Compensación.***

- 8.1. Las retribuciones y resto de condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.
- 8.2. Los aumentos de retribuciones, o modificaciones de condiciones de trabajo, que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas.
- 8.3. 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.***

- 9.1. Se constituirá una Comisión Paritaria para el desarrollo e interpretación del presente Convenio. Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y de manera extraordinaria cuando cualquiera de las partes lo solicite formalmente de la otra, al menos con quince días de antelación.



- 9.2. 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.
- 9.3. Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros en representación de la Empresa y dos miembros en representación de los Trabajadores que, salvo causa de fuerza mayor, serán elegidos entre los miembros de la Comisión deliberante del presente Convenio.
- 9.4. Las funciones de dicha Comisión serán las inherentes para cumplir su cometido de desarrollo e interpretación del presente Convenio y aquellas otras que expresamente se atribuyan en su articulado.
- 9.5. 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 del voto del ausente, a efectos de mantener la paridad de votos, a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.
- 9.6. De los acuerdos de la Comisión Paritaria se levantará la oportuna acta y su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente Convenio.
- 9.7. Por parte de dicha Comisión se establecerá el correspondiente reglamento de funcionamiento de la misma.
- 9.8. A las reuniones de la Comisión podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores económicos y sociales de la Comisión deliberante.
- 9.9. Será obligatoria la convocatoria, reunión y desacuerdo explícito de esta Comisión Paritaria con carácter previo a los supuestos de convocatoria de huelga o planteamiento de conflicto colectivo.

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

- 10.1. 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 aprobaran en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia a todos los efectos.

### CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 11. Organización.**

- 11.1. La organización será competencia de la Empresa a quien corresponde la iniciativa, conforme a la Legislación Vigente. La Empresa distribuirá el trabajo en función de las necesidades de los clientes que en cada momento se puedan producir, y tendrá entre otras las siguientes finalidades:
- Mejora de las prestaciones de servicios a los usuarios.
  - 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.
- 11.2. 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 éste.
- 11.3. En el caso de no existir acuerdo dichas modificaciones deberán ser aprobadas por la Autoridad Laboral.

**Artículo 12. Confidencialidad.**

- 12.1. Debido al necesario uso de dispositivos electrónicos e informáticos (PDA) que proporcionan información altamente confidencial, ambas partes acuerdan mantener una especial observancia en el control de tales dispositivos a los efectos de garantizar cualquier posible situación de hurto o pérdida. En caso de que se produzca este hecho, los trabajadores lo pondrán en conocimiento de la dirección y denunciarán el hecho ante la autoridad que corresponda, a los efectos de evitar perjuicios mayores.

CAPÍTULO III  
PRESTACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 13. Prestación del trabajo.**

- 13.1. La Empresa estará obligada a poner al alcance de todos sus trabajadores los medios precisos para que estos 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 legales en cada caso y en suficientes condiciones de actividad, higiene y seguridad.
- 13.2. Se contará con la participación de los trabajadores en los aspectos relativos a la Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

**Artículo 14. Trabajos nocturnos.**

- 14.1. Se considerará jornada nocturna la comprendida entre las 22:00 y las 06:00 horas.
- 14.2. Las jornadas trabajadas en periodo nocturno, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en el incremento de un 25% sobre el salario base de toda la jornada o en prorrateo al tiempo realmente trabajado.

CAPÍTULO IV  
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 15. Clasificación funcional.**

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



Grupo Profesional I. Personal Administrativo.

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

Grupo Profesional II. Personal Mandos Intermedios.

- Encargado Provincial.
- Inspector.

Grupo Profesional III. Operarios.

- Subgrupo I. Personal Mantenimiento.
  - Oficial Cerrajero.
  - Oficial Electricista.
  - Oficial de Mantenimiento Integral.
- Subgrupo II. Personal de Recaudación y Limpieza.
  - Conductor Recaudador.
  - Conductor Limpiador.
- Subgrupo III. Personal de Recuento.
  - Oficial de Recuento.
  - Auxiliar de Recuento.
- Subgrupo IV. Personal Planificación Rutas.
  - Despachador.

15.2. Las categorías profesionales no recogidas en la presente clasificación, se mantendrán en tanto existan trabajadores incluidas en las mismas.

#### **Artículo 16. Movilidad funcional.**

- 16.1. La clasificación recogida en el artículo anterior 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.
- 16.2. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo 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, pueden reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente.
- 16.3. 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.



- 16.4. 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, se le respetará el salario de su categoría precedente. Informando al representante de los trabajadores de los motivos que justifican la elección y que deberán estar perfectamente justificados con base en criterios de productividad y eficiencia.
- 16.5. Las modificaciones que puedan establecerse en las tablas salariales, lo serán respetándose los derechos adquiridos por los trabajadores que figuran en el Anexo n.º 3 y que en la actualidad puedan ostentar las categorías laborales cuyas condiciones económicas hayan sido modificadas, manteniendo las condiciones antiguas como garantía "ad persona".

**Artículo 17. Definición de funciones.**

- 17.1. Las presentes definiciones de funciones descritas, se realizan de forma meramente enunciativa, debiendo las mismas estar completadas con todas aquellas, que en virtud del desarrollo tecnológico del servicio prestado, y dentro del ámbito competencial de este Convenio, tengan que desarrollarse.

**JEFE DE ADMINISTRACIÓN**

Realizará las funciones de facturación, confección de nóminas, seguridad social, certificados de empresa, así como cualquier otro tipo de tarea administrativa referente a las actividades de la Empresa en las distintas provincias con plena autoridad y autonomía. 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 ADMINISTRACIÓN**

Realiza las tareas propias de administración, además de rellenar partes, escribir a máquina y 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. Siendo el responsable de las tareas de planificación de actividades con el sistema informático SICE o cualquiera que llegara en el futuro según las directrices de la Empresa.

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



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

#### INSPECTOR

Se encarga de 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.

#### OFICIAL CERRAJERO

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

Comprende con carácter meramente enunciativo:

- Reparación general, comprendida de caja a terminal, de recinto superior e inferior de los teléfonos de uso público.
- Reparaciones en los muebles de las cabinas, módulos telefónicos y/o cualquier tipo de soporte de teléfono de uso público o publicitario, existente o que sea instalado en el futuro.
- Reparaciones en cerraduras y dispositivos de seguridad instalados en el interior del teléfono de uso público.
- La revisión, conexión y reparación del alumbrado en los soportes telefónicos y publicitarios.
- Ejecución de trabajos para telefonía de uso público y obra civil.

#### 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, podrá completar su jornada en la realización de tareas contempladas en la funciones del Oficial de Mantenimiento Integral.

#### CONDUCTOR RECAUDADOR

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,





espátulas, 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 instrumentará 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 el personal que normalmente las realiza.

#### MANTENIMIENTO INTEGRAL

Consiste en la realización de las tareas necesarias para efectuar la extracción de la hucha o excepcionalmente el metálico existente en el interior de los teléfonos públicos, cualquiera que sea el soporte en el que se encuentre, así como realizar las pruebas de funcionamiento, detección y notificación de averías y reparaciones que correspondan, tanto en el mueble como el soporte o teléfono, así como la sustitución de piezas en la mejora del teléfono de uso público, incluidas las detectadas por el sistema de gestión que corresponda (SICE en este momento), y las comunicadas directamente por la Empresa contratante. Igualmente realizará la reparación general, comprendida de caja a terminal, de recinto superior e inferior de los teléfonos de uso público.

La realización de todas las tareas necesarias para efectuar la limpieza de cabinas, semicabinas, módulos, locutorios y cualquier otro soporte telefónico de uso público existente, o que sea instalado en el futuro con la utilización de los medios adecuados. También referido a los mismos soportes, incluidos los publicitarios.

La realización de las tareas necesarias para el montaje y desmontaje de la publicidad, así como la detección y notificación de averías y desperfectos de estructura, reparando o sustituyendo los elementos que no requieran especiales conocimientos.

La realización de todos los trabajos necesarios para la colocación de soportes telefónicos. Están incluidos los de albañilería en vía pública y canalización.

#### RECUENTO

La actividad se desarrolla en las dependencias de la Empresa (Sala de Recuento) y consiste en la realización de todas las tareas necesarias para el desprecintaje y precintaje de las huchas, el recuento y encartuchado de las monedas que previamente han sido recaudadas de los teléfonos públicos. Igualmente consiste en el tratamiento informático de los datos obtenidos, todo ello bajo la supervisión de la Empresa contratante.

#### OFICIAL DE RECUENTO

Es el trabajador que posee conocimientos y puede desarrollar todas las actividades de la sala de recuento, así como el manejo de los sistemas informáticos.

#### AUXILIAR DE RECUENTO

Es el trabajador que posee conocimiento amplio de las actividades de recuento.

**DESPACHADOR**

Es la persona que dependiendo del Encargado confeccionará y controlará las rutas de trabajo y las incidencias que se produzcan para el buen desarrollo de la actividad, auxiliado por el sistema informático que a tal efecto dispone la Empresa.

**CAPÍTULO V****CONTRATACIÓN, ASCENSO, CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO, PLANTILLAS Y ESCALAFONES, CESES Y DESPIDOS****Artículo 18. Contratación.**

- 18.1. Cuando, por necesidades de la Empresa, sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos y de sus características.
- 18.2. Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de centro.
- 18.3. 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.
- 18.4. En todo caso, tendrán preferencia para el ingreso en la Empresa aquellos que hayan desempeñado funciones de carácter temporal fijo de periodos discontinuos; en prácticas, en formación o a tiempo parcial.
- 18.5. Se incluye en el Anexo al presente Convenio el modelo de finiquito a utilizar por la Empresa, que aporta la parte social.

**Artículo 19. Clasificación según permanencia.**

- 19.1. Por razones de permanencias, 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 será comunicado al secretario de la Comisión Paritaria para que, si lo cree conveniente, convoque una reunión de la misma.

**Artículo 20. Periodo de prácticas.**

- 20.1. Aquellos trabajadores que reúnan tres años de contratación por modalidad diferente quedarán fijos. Quedan exentos para dicho cómputo los contratos de interinidad y los contratos por obra o servicios determinados.

**Artículo 21. Ascensos.**

- 21.1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16.2, los cambios de categorías o ascensos del grupo III en cada uno de su subgrupo serán por antigüedad o capacitación.
- 21.2. 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 22. Vacantes.**

- 22.1. Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en los subgrupos I, II, III, del grupo III se cubrirán con el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando éste reúna las condiciones idóneas para el puesto.
- 22.2. Las vacantes y los ascensos en los demás grupos, excepción hecha de las categorías de Encargado Provincial, Inspector y Jefe de Administración, se cubrirán por concurso oposición, en donde, al igual aptitud, se tendrá en cuenta la antigüedad.

**Artículo 23. Periodo de pruebas.**

- 23.1. Todo personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un periodo de prueba que, en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional en la siguiente escala:
1. Personal Directivo: 6 meses.
  2. Personal Mandos Intermedios: 2 meses.
  3. Personal Administrativo: 1 mes.
  4. Personal Operarios: 15 días.
- 23.2. Cuando un trabajador tenga que realizar un trabajo no habitual, la Empresa estará obligada a establecer un período 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 24. Permuta.**

- 24.1. 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.
- 24.2. 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.
- 24.3. 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 25. Plantillas y Escalafones.**

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

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



vez confeccionada, habrá de ser sometida al informe de Comité de Empresa o Delegados de Personal y, en caso de desacuerdo, su aprobación será instada a la Autoridad Laboral.

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

25.3. 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 complemento por antigüedad.
- g) Número de orden.

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

25.4. El personal podrá formular sus reclamaciones sobre 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, ésta deberá producirse en un período igual de tiempo. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso a tácito, quedar libre la vía Jurisdiccional Laboral.

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

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

#### ***Artículo 27. Ceses.***

27.1. 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.

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



27.3. En referente al plan de jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas, ambas partes se comprometen en el plazo máximo de seis meses a estudiar el sistema para su puesta en práctica.

### **Artículo 28. Liquidaciones.**

28.1. Habiendo recibido el aviso con 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 de 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 de número de días de retraso del preaviso. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no pre avisa con la antelación debida.

### **Artículo 29. Despidos.**

29.1. 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 30. Subrogación.**

30.1. Cuando se produzcan cambios de titularidad en la Empresa o unidad productiva de la misma, la nueva Empresa, cualquiera que sea ésta se subrogará en los derechos y obligaciones de la anterior Empresa para con los trabajadores adscritos al servicio reseñado en el artículo 3 de este Convenio Colectivo. Como derecho supletorio se aplicará:

1. Estatuto de los Trabajadores.
2. Convenio Colectivo Estatal del Sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público.
3. Cualquier otra norma de rango superior a este Convenio que sea de aplicación.

## CAPÍTULO VII JORNADA. HORARIO, HORAS EXTRAS, TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS, VACACIONES

### **Artículo 31. Jornada.**

31.1. La jornada laboral será de 38:45 horas semanales, de lunes a viernes, siendo la jornada laboral de 7:45 horas diarias.

### **Artículo 32. Descanso Diario.**

32.1. 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 33. Horario.**

- 33.1. El horario de trabajo para cada provincia queda reflejado en el Anexo I al presente Convenio. Las provincias que soliciten la jornada de cinco días a la semana, tendrá la Empresa la obligación de sentarse a negociar en el plazo de una semana a partir de la fecha que le sea solicitado por el Delegado de Personal.
- 33.2. 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 34. Horas Extraordinarias.**

- 34.1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias la que excedan de la jornada diaria establecida.
- 34.2. 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.
- 34.3. Tendrá la consideración de horas extraordinarias estructurales, además de las citadas en el artículo 36 de nuestro Convenio, aquellas que se efectúen para los montajes y desmontajes de campañas publicitarias, para cumplir los plazos establecidos por Cabitel.
- 34.4. Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extraordinarias estructurales, estableciéndose para tal fin rotación entre voluntarios.
- 34.5. 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 estructurales el límite de ochenta horas al año.

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

La retribución económica será sobre la base del cálculo del valor hora ordinaria incrementando en un 75%, pudiéndose canjear al 175% con tiempo libre en jornadas completas.

- 34.6. Los Representantes de los Trabajadores firmarán las horas extraordinarias estructurales que se realicen.

**Artículo 35. Trabajos en días festivos y fines de semana.**

- 35.0. Cuando por razones del servicio sea necesario realizar rutas de mantenimiento en días festivos, la Empresa dispondrá de los medios necesarios para ello ajustándose a las siguientes normas:
- 35.1. Se pondrá con suficiente antelación un impreso de inscripción en el que se debe indicar el día festivo, domingo o sábado de trabajo y el número de rutas previstas.
- 35.2. Festivos y Domingos: Las rutas de mantenimiento de los festivos y domingos, se realizarán de forma voluntaria por todo el personal.



- 35.3. Sábado: Las rutas de mantenimiento de los sábados se realizarán voluntariamente por todos aquellos trabajadores que lo deseen.
- 35.4. El impreso de inscripción le será entregado a los Representantes de los Trabajadores para que lo cumplimenten los trabajadores.
- 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.
- 35.5. Por razones de haber detectado averías que estén consideradas actualmente como urgentes y que supongan un peligro para el usuario, se podrá 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.
- 35.6. Las rutas de mantenimiento, en dichos días no sobrepasarán la jornada de trabajo establecida.
- 35.7. Los festivos domingos y no domingos, se retribuirán en nóminas bajo el concepto de complemento de trabajos festivos o denominación similar claramente identificable.
- 35.8. La retribución de dichos días 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, salvo pacto entre la Empresa y los trabajadores.

### ***Artículo 36. Rutas Especiales.***

- 36.1. Se establecerá una dieta para aquellas rutas que tengan que rebasar, por su especificidad y excepcionalidad, las jornadas normales establecidas. Así mismo se compensará el tiempo de exceso a razón de 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 Representante 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 Comisión Paritaria.

### ***Artículo 37. Prolongación de jornadas.***

- 37.1. Cuando por circunstancias ajenas al servicio, se haga necesario prolongar la duración de la jornada en las rutas normalmente establecidas, el tiempo realizado en exceso será compensado abonándose como horas extraordinarias o con tiempo libre sustitutorio. La opción entre una u otra alternativa queda supeditado al acuerdo de la comisión paritaria.

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

**Artículo 38. Rutas especiales.**

38.1. Se establecerá un dieta para aquellas rutas que tengan que rebasar, por su especificidad y excepcionalidad, las jornadas normales establecidas. Así mismo se compensará el tiempo de exceso a razón de 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 Representante 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 Comisión Paritaria.

**Artículo 39. Horarios especiales días 24 y 31 de diciembre.**

39.1. Si la programación del servicio lo permite se intensificarán y reforzarán las rutas de mantenimiento, conservación, recaudación y limpieza con la mayoría del personal los días anteriores y/o posteriores a estas fechas a fin de poder acortar dichas rutas y consecuentemente las jornadas en dichas fechas.

## CAPÍTULO VIII

## VACACIONES, LIBRANZAS Y EXCEDENCIAS

**Artículo 39. Vacaciones.**

39.1. El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 30 días naturales retribuidos, a disfrutar en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo expreso entre Empresa y trabajador.

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

39.3. La Empresa respetará los calendarios de vacaciones que están en vigor.

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

39.5. 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 una 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 (la remuneración de las vacaciones será: Salario Base más antigüedad y plus de Producción correspondiente).

**Artículo 40. Libranzas.**

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





- 40.2. El disfrute de los días acumulados por festivos trabajados, será designado de común acuerdo entre Empresa y Trabajador. Cuando no se dé tal acuerdo, si se acumulan dos o más días, el trabajador podrá elegir la fecha 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.
- 40.3. Si fuera un sólo el día de descanso pendiente de disfrutar, será a plena elección del trabajador, quedando excluidos como días de elección los lunes y los sábados; siempre respetándose el 5% de plantilla en situación de libranza del párrafo anterior.
- 40.4. En el entendido caso de que el 5% citado supone como mínimo un trabajador.

**Artículo 41. Licencias retribuidas.**

41.1. Los trabajadores regidos por este Convenio tendrán derechos al disfrute de licencias sin pérdidas de retribuciones en los casos y con la duración que a continuación se indica.

- |  |         |
|--|---------|
| — 1. Matrimonio del trabajador .....   | 20 días |
| — 2. Matrimonio de padres, hijos o hermanos, hermanos políticos y nietos de uno u otro cónyuge .....   | 1 día   |
| — 3. Por bautizo de un hijo o nieto, siempre que sea laborable para el trabajador .....  | 1 día   |
| — 4. Por comunión de un hijo o nieto, siempre sea laborable para el trabajador .....   | 1 día   |
| — 5. Nacimiento de hijos, dos de los cuales serán laborables, teniendo en cuenta que el sábado no es laboral .....   | 3 días  |
| — 6. Fallecimiento de cónyuge o pareja .....   | 5 días  |
| — 7. Fallecimiento de hijos .....  | 5 días  |
| — 8. Fallecimiento de abuelos, padres, padres políticos, hermanos, nietos directos .....   | 3 días  |
| — 9. Fallecimiento de hermanos políticos .....   | 2 días  |
| — 10. Fallecimiento de tíos carnales y políticos y sobrinos .....  | 1 día   |
| — 11. Por enfermedad grave del cónyuge o pareja, abuelos, padres, hermanos, nietos, hijos por consanguinidad o afinidad .....  | 3 días  |
| — 12. Por el tiempo necesario, previa justificación para acompañar a un hijo menor a consultas médicas siempre que sea especialista con posterior justificación, y estén los dos miembros de la pareja trabajando. |         |
| — 13. Cambio de domicilio habitual .....   | 2 días  |
| — 14. Asuntos Propios, uno de los días será a elección de la empresa .....   | 5 días  |



En todos los casos los días de licencias son naturales.

- En el caso de que la contingencia aquí reflejada tuviera lugar en provincias distintas a la residencia del trabajador, su duración se ampliará en dos días más.
- 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.
- Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas.

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

41.3. La Empresa facilitará permiso con sueldo por el tiempo indispensable para 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.

41.4. 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 permitan hacerlo fuera de la jornada laboral.

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

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

#### ***Artículo 42. Licencias no retribuidas.***

42.1 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 dichos permisos deberá cursarse por escrito, con una antelación mínima de quince días.

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

#### ***Artículo 43. Excedencias.***

43.1. Excedencias Especiales:

- Para cuidados 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.

#### 43.2. Excedencias 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 30 días a la finalización de la excedencia otorgada.

#### 43.3. Excedencias Voluntarias:

- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

## CAPÍTULO IX RETRIBUCIONES

### **Artículo 44. Conceptos retribuidos.**

44.1. Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio se dividen en básicas y complementarias.

#### 44.2. Serán Básicas:

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

Cada trienio será del 5% calculado sobre el salario base, con el tope máximo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

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

#### 44.3. Serán Complementarias:

- 1.º Plus de Producción: Es la parte de la retribución fija abonada en doce mensualidades en función de la terminación de las rutas establecidas y del trabajo diario acordado a realizar.



2.º 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 para el año 2009 es de (9,62 euros).

#### **Artículo 45. Pagas extraordinarias.**

45.1. 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 1 al 10 de junio.
- Paga Extra de Navidad abonable del 5 al 10 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas será de salario base mensual más 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 periodos que para cada una de ellas se determine como de cómputo.

Los periodos de cómputos 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.

45.2. 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.**

46.1. 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.

46.2. 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.

46.3. 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 de hora ordinaria.**

47.1. Se fija el valor de la hora ordinaria para los años: 2005 en (9,08 euros). Por lo que el valor de la hora extraordinaria pasa a ser de (11,80 euros), para la jornada de 6 horas y 40 minutos, y en (15,84 euros), para la jornada de 8 horas.

**CAPÍTULO X****DERECHOS SOCIALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA  
Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*****Artículo 48. Riesgos laborales.***

- 48.1. Será objetivo máximo, tanto de la Dirección de la Empresa como de la representación de los trabajadores, lograr la conservación de la salud y la prevención de accidentes laborales, a través del desarrollo de una gestión integral de la misma, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar simultáneamente sobre individuo y el medio laboral, merced al trabajo multidisciplinario y coordinado de todos los profesionales implicados en la salud, potenciándose en especial la acción preventiva a través de los análisis de riesgo.
- 48.2. Así mismo será prioritario promover e intensificar acciones formativas de signo prevencionista, motivando el desarrollo de actividades favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 48.3. Se crearán Comité de Seguridad e Higiene en todos los centros. Una de sus funciones será la de conocer los medios y medidas que la Empresa implante en materia de Seguridad e Higiene y darlas a conocer a los trabajadores.
- 48.4. Independientemente de la legislación específica en la materia, todo el personal podrá someterse voluntariamente a un reconocimiento médico anualmente, por cuenta de la Empresa y dentro de la Jornada Laboral. Del resultado de dicho reconocimiento se dará cuenta al trabajador. El citado reconocimiento se realizará preferentemente en el Instituto de Seguridad e Higiene.
- 48.5. En aquellos casos de trabajadores mayores de 50 años, si los servicios médicos lo consideran oportuno, podrán ser sometidos a un examen cardiovascular.
- 48.6. Cualquier trabajador que actúe con pantallas de ordenador, será sometido a las revisiones oftalmológicas que los servicios médicos consideren pertinentes.
- 48.7. Centro de trabajo: Deberá estar ordenado y con suficiente limpieza.

***Artículo 49. Vestuarios.***

- 49.1. Deberán de disponer de taquilla individual, duchas y lavabos, agua potable y jabón, toalla 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.***

- 50.1. En todos los centros de trabajo se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto.
- 50.2. Los trabajadores dispondrán de guantes de protección de las manos, así como de mascarillas cuando sea preciso.

**Artículo 51. Vehículos.**

- 51.1. Aquellos vehículos adscritos a las rutas de provincias estarán provistos de faros antiniebla.
- 51.2. 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.
- 51.3. Los vehículos serán revisados con periodicidad para que estén en condiciones de salir con la seguridad necesaria.
- 51.4. En todo lo regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.
- 51.5. Los trabajadores, antes de la ruta, cuidarán de verificar que el vehículo se encuentre en orden de marcha.

**Artículo 52. Reclasificación.**

- 52.1. Aquellos empleados que pasen a la situación de invalidez permanente, total o parcial para la profesión habitual con arreglo a las normas del RGSS, 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.**

- 53.1. 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, previo los informes médicos oportunos.

**Artículo 54. Uniformidad.**

- 54.1. 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 15 al 30 de marzo.
- Temporada de Invierno: del 15 al 30 de septiembre.

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



#### 54.2. Composición de la uniformidad.

##### TEMPORADA DE VERANO.

- 2 Pantalones de algodón.
- 2 Camisas manga corta de algodón.
- 1 Calzado habitual.
- 1 Cazadora entretiempo.
- 2 Batas azules sin bolsillos (Sólo conteo)

##### TEMPORADA DE INVIERNO

- 1 Cazadora de pana.
- 2 Pantalones de pana.
- 2 Camisas manga larga de algodón.
- 1 Jersey.
- 1 Anorak 3/4 (Anualmente).
- 1 Botas apropiadas.

#### **Artículo 55. Préstamos.**

55.1. La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de una Comisión de Trabajadores, designados por votación en asamblea, una bolsa de préstamos. El capital de dicha bolsa será de doscientas setenta y una mil ochocientas cuarenta y cuatro ptas. (1.633,82 euros), para Badajoz, y ciento ochenta y siete mil quinientas ptas. (1.126,9 euros) para Cáceres. 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 periodo máximo de un año. Las cantidades serán descontadas en nóminas 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.**

56.1. 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 1% del importe de las cantidades trimestrales del IRPF de cada centro de trabajo.

Dicha cantidad será entregada transcurridos quince días después del pago de cada trimestre. Las normas para canalizar dicha ayuda se establecerá por las respectivas plantillas, mediante asamblea que para tal fin se celebre.

**Artículo 57. Seguro de Vida.**

57.1. La Empresa concertará una póliza de seguro de vida y accidente sobre la base de los capitales y contingencias siguientes:

- (9.916,7 euros), por muerte o invalidez absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad.
- (18.030,36 euros), por muerte o invalidez absoluta o gran invalidez derivada de accidente.
- (30.050,61 euros), por muerte o invalidez absoluta o gran invalidez de accidente de circulación.

Las cantidades expresadas anteriormente no serán acumulables.

Según tabla baremo en la póliza del seguro que adjuntamos a este convenio como Anexo n.º 3.

**Artículo 58. Cobertura de Responsabilidad Civil por conducción de vehículo facilitado por la Empresa.**

58.1. Será la establecida en póliza de seguro que a tal efecto tenga suscrito la Empresa.

**Artículo 59. Complemento por IT.**

59.1. El trabajador que se encuentre en situación de IT derivada de accidente de trabajo debidamente acreditada, la Empresa completará la prestación económica de éste hasta alcanzar el 100% de su salario, según tabla anexa correspondiente a su categoría, a partir de la fecha de baja y mientras dure esta situación.

59.2. El trabajador que se encuentre en situación de IT derivada de enfermedad común debidamente acreditada, la Empresa completará la prestación económica de éste hasta alcanzar el 100% de su salario mensual, según tabla anexa correspondiente a su categoría, durante un periodo máximo de 25 días al año, seguidos o alternos.

59.3. En situación de IT y siempre que exista hospitalización, la Empresa completará la prestación económica hasta alcanzar el 100% de su salario del mes anterior a la baja, hasta que se produzca el alta.

59.4. Las gratificaciones extraordinarias se percibirán el cien por cien.

**Artículo 60. Retirada del permiso de conducir.**

60.1. En el supuesto caso de que un trabajador que precise el permiso de conducir para la prestación habitual de 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, si lo hubiera 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 carnet, incorporándose a la misma situación laboral anterior.

### **Artículo 61. Control y supervisión.**

61.1. Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador en sus taquillas y efectos particulares cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y el 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. Jubilación.**

62.1. En aquellos casos en que el personal de la Empresa lleve como mínimo una antigüedad reconocida de 10 años, si solicita la jubilación anticipada con una antelación de 6 meses antes de la terminación del contrato de al Empresa, se le concederá una gratificación de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

Edad Cumplida	Gratificaciones
60 años	7 mensualidades
61 años	6 mensualidades
62 años	5 mensualidades
63 años	4 mensualidades
64 años	3 mensualidades

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

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

63.1. 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 de su cargo por las leyes y disposiciones oficiales presentes y venideras.

63.2. La Empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores un local para consulta 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.

63.3. Los Representantes de los Trabajadores, deberá disponer en la Empresa de las facilidades apropiadas para permitir el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.



- 63.4. Se entregará a los Representantes de los Trabajadores copias 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.
- 63.5. La Dirección de la Empresa entregará, a los Representantes Legales de los Trabajadores, copia de los contratos que suscriba con Cabiltel, Telefónica o cualquier otra entidad. Así mismo informará de las innovaciones tecnológicas o alteraciones que sean previsibles en el sector y que conozca.
- 63.6. 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.
- 63.7. La Empresa entregará a los Representantes de los Trabajadores fotocopias de los TC-1 y TC-2, así como de los justificantes del pago del IRPF correspondientes a todos los trabajadores y tendrá a disposición de los mismos los originales.
- 63.8. 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.
- 63.9. Los Representantes de los Trabajadores dispondrán, cada uno, de un crédito de 15 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 los mismos. Su utilización se comunicará previamente a la Empresa.
- 63.10. 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 trabajadores que las realizan. Las horas extraordinarias estructurales estarán firmadas por el Representante legal de los Trabajadores.
- 63.11. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad en lo establecido en los Estatutos del Sindicato y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- 63.12. 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.
- 63.13. A los trabajadores que así lo soliciten, se les descontará de la nómina el importe de la cuota sindical.
- 63.14. 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.**

- 64.1. Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que determinen la Normas de rango superior y a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo del Sector de Cabinas Telefónicas.

**Artículo 65. Tabla salarial.**

La Tabla Salarial para el periodo comprendido entre el 1 de enero del año 2009 al 31 de diciembre del año 2013 serán los siguientes:

- 65.1. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2009: el incremento será del 0%.
- 65.2. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2010: el incremento será del 2,50%.
- 65.3. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2011: el incremento será la incorporación del Plus de Producción al salario base.
- 65.4. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2012: el incremento será del IPC real de dicho año.
- 65.5. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2013: el incremento será del IPC real de dicho año.

Todos los trabajadores percibirán los atrasos correspondientes desde el 01-01-2009. (CLÁUSULA ADICIONAL)

(La parte social se reserva la posibilidad de negociar y en su caso adherirse a un Convenio de rango Superior).

**A N E X O I****HORARIO DE TRABAJO**

Se establece una jornada laboral de 38:45 horas semanales para todo el personal de la Empresa.

**ADMINISTRACIÓN**

De lunes a viernes: de 7 a 14:45 horas.

(Sábados, un Administrativo de guardia que descansaría el lunes de la semana que trabaje el sábado).

**ENCARGADO**

El horario y jornada de trabajo será el mismo de administración.

**INSPECTORES**

Será el mismo que el de la sección de Recaudación.

**CERRAJERO**

De lunes a viernes: De 7 a 14:45 horas.

(Sábados, dos Cerrajeros de guardia que descansarían, martes y jueves de la misma semana que trabajen el sábado.)



#### MANTENIMIENTO

De lunes a viernes: De 7 a 14:45 horas. Cinco días laborables.

#### RECAUDACIÓN

De lunes a viernes: de 7 a 14:45 horas. Cinco días laborables.

(Si Cabitel modificara las frecuencias de lunes a viernes y ésta incidiera en un aumento de rutas en los sábados, y no fuera posible el descanso de sábado alterno, el personal de recaudación volvería a la jornada diaria de 6:40 horas y de lunes a sábado).

#### LIMPIEZA

Conductor Limpiador: De lunes a viernes de 7 a 14:45 horas.

#### CONTEO

De lunes a viernes: De 7 a 14:45 horas.

#### DESPACHADOR

De lunes a viernes: De 7 a 14:45 horas.

Este cuadrante será colocado en lugar visible para el personal, debiendo ser confeccionado por triplicado, siendo una para la Empresa, otra para el Comité y otra para su exposición.

Cuando por razones del servicio, (asignación de tareas por parte de la Empresa o TTP) sea necesario realizar rutas de mantenimiento de recinto superior e inferior, recaudación y conservación de averías peligrosas, en los fines de semana completos y/o festivos, se establecerá por turnos voluntarios y rotatorios por las siguientes clasificaciones funcionales: Cerrajería, Mantenimiento, Recaudación y Limpieza.

Si la Empresa o TTP, modificara las frecuencias de lunes a viernes y ésta incidiera en un aumento de rutas en los sábados, y no fuera posible el descanso de sábado alterno, el personal volvería a la jornada diaria de 6:40 horas y de lunes a sábado.







## ANEXO IV

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA 2011

Subida Plus Producción									
Categoría	Salario Base	Plus de Producción	Total Mes	Pagos Extras cada una	Total (3)	Total año	Trienio		
Laboral									
Encargado Provincial	1.278,25 €	0,00 €	1.278,25 €	1.278,25 €	3.834,75 €	19.173,75 €	63,91 €		
Inspector	1.278,25 €	0,00 €	1.278,25 €	1.278,25 €	3.834,75 €	19.173,75 €	63,91 €		
Auxiliar Adiministración	1.009,40 €	0,00 €	1.009,40 €	1.009,40 €	3.028,20 €	15.141,00 €	50,47 €		
Oficial Cerrajero	1.221,71 €	0,00 €	1.221,71 €	1.221,71 €	3.665,13 €	18.325,65 €	61,09 €		
Conductor Recaudador	1.221,71 €	0,00 €	1.221,71 €	1.221,71 €	3.665,13 €	18.325,65 €	61,09 €		
Conductor Limpiador	1.221,71 €	0,00 €	1.221,71 €	1.221,71 €	3.665,13 €	18.325,65 €	61,09 €		
Despachador	1.221,71 €	0,00 €	1.221,71 €	1.221,71 €	3.665,13 €	18.325,65 €	61,09 €		
Oficial de Recuento	1.221,71 €	0,00 €	1.221,71 €	1.221,71 €	3.665,13 €	18.325,65 €	61,09 €		
Aprendiz	727,81 €	0,00 €	727,81 €	727,81 €	2.183,43 €	10.917,15 €	36,39 €		
Hora Ordinaria							11,13 €		
Importe Hora Extraordinaria							19,48 €		
Importe dieta desplazamiento							10,01 €		
Importe festivo con libranza							107,03 €		
Importe festivo sin libranza							145,00 €		
Importe sábado sin libranza							65,00 €		