

ANEXO II

VALOR HORA AÑO

CATEGORIA	IMPORTE AÑO	HORAS AÑO	VALOR HORA
DIRECTOR	1.947.550	1.800	1.082
JEFE ADMON	1.771.049	1.800	984
JEFE TALLER	1.643.401	1.800	913
JEFE SEC.MERC.	1.505.170	1.800	836
VIAJANTE	1.233.435	1.800	685
DEPENDTE A	1.548.322	1.800	860
DEPENDTE B	1.359.476	1.800	755
AYDANTE.DPENDTE	1.248.175	1.800	693
OF.ADMON A	1.691.095	1.800	939
OF.ADMON B	1.645.039	1.800	914
OF.ADMON C	1.552.632	1.800	863
AUX.ADMON A	1.482.829	1.800	824
AUX.ADMON B	1.368.607	1.800	760
AUX.ADMON C	1.304.150	1.800	725
PROF.OF.1ª A	1.598.951	1.800	888
PROF.OF.1ª B	1.549.990	1.800	861
PROF.OF.1ª C	1.479.276	1.800	822
PROF.OF.2ª A	1.433.405	1.800	796
PROF.OF.2ª B	1.377.893	1.800	765
PROF.OF.3ª	1.237.128	1.800	687
MOZO	1.248.176	1.800	693
VIGILANTE	1.248.190	1.800	693

RESOLUCION de 7 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa SERYGES, S.L.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa SERY-

GES, S.L., de ámbito de Comunidad Autónoma, suscrito el día 24-4-1997 por la representación legal de la Empresa, de una parte, y por U.G.T en representación de los trabajadores, de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (BOE de 29-3-1995); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y de-

pósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-1981); Real Decreto 642/1995 de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17-5-1995); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (DOE de 9-5-1995); Decreto 76/1995, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (DOE de 3-8-95); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-1996), D. Luis Revello Gómez, Director General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura

ACUERDA

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 3/97, Código Informático 8100031, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura».

Mérida, 7 de mayo de 1997.—El Director General de Trabajo, LUIS REVELLO GOMEZ.

CONVENIO DE EMPRESA SERYGES, S.L.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.—OBJETO.

El presente Convenio Colectivo Laboral tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico laborales entre la Empresa SERVICIOS Y GESTION, S.L. (SERYGES, S.L.) y los trabajadores en régimen de derechos laboral a su servicio, en el mantenimiento de recaudación, recuento de monedas, limpieza, montaje y desmontajes de publicidad de las cabinas telefónicas, semicabinas, locutorios y demás soportes de teléfonos públicos.

ARTICULO 2.—AMBITO TERRITORIAL.

Este convenio colectivo laboral será de aplicación en los centros de las provincias de Badajoz y Cáceres.

ARTICULO 3.—AMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio afectará y obligará a la Empresa y a los trabajadores que desarrollan las tareas de mantenimientos, recaudación re-

cuento de monedas, limpieza, locutorios y demás soportes de teléfonos públicos en su ámbito territorial.

ARTICULO 4.—AMBITO PERSONAL.

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

Quedan incluidos los de nueva contratación, que estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en 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.

ARTICULO 5.—AMBITO TEMPORAL.

El convenio entrará en vigor el día 01.01.94 hasta el 31.12.1996.

ARTICULO 6.—DURACION Y REVISION.

Tendrá una duración de tres años.

ARTICULO 7.—DENUNCIA Y REVISION.

El presente convenio queda denunciado automáticamente, dos meses antes del 31.12.1996, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación.

ARTICULO 8.—ABSORCION Y COMPENSACION.

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, sólo 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.

ARTICULO 9.—COMISION PARITARIA.

Se nombrará una Comisión Paritaria para el desarrollo e interpre-

tación 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.

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

Dicha Comisión estará compuesta por 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.

Las funciones de dicha Comisión serán las inherentes para cumplir su contenido 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.

De los acuerdos de la Comisión Paritaria se levantará el oportuno acta, y su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente convenio.

Por parte de dicha Comisión se establecerá el correspondiente reglamento de funcionamiento de la misma.

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

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.

ARTICULO 10.—VINCULACION 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 aprobaran en su totalidad, podrán considerar el convenio nulo y sin eficacia a todo los efectos.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 11.—ORGANIZACION.

La organización será competencia de la empresa a quien corres-

ponde la iniciativa, conforme a la legislación vigente, y tendrá entre otras las siguientes finalidades.

- * Mejoras de las prestaciones de servicios al usuario.
- * Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
- * Establecimientos de plantillas correctas de personal.
- * Definición y clasificación de las relaciones entre puestos y categorías.

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

En el caso de no existir acuerdo dichas modificaciones deberán ser aprobadas por la autoridad laboral.

CAPITULO III

PRESTACION DEL TRABAJO

ARTICULO 12.—PRESTACION 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. Asimismo, 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.

ARTICULO 13.—CLASIFICACION FUNCIONAL.

El personal comprendido en el ámbito del presente convenio colectivo, se clasificará en los grupos, subgrupos y categoría 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 categoría 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 corresponda 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, puede reclamar ante la jurisdicción laboral competente.

ARTICULO 14.—DEFINICION DE FUNCIONES.

JEFES DE ADMINISTRACION.

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 SERYGES, S.L. en las distintas provincias. El Jefe 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 máquina, 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 inme-

diatas 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, 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.

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 facilitará la empresa. También sustituye los cristales de estructuras 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 MECANICO.

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 correspondiente a las cabinas encuadradas en 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.

RECUESTO.

Se desarrolla en las dependencias donde se custodian las huchas (Sala 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 dichas huchas, clasificando las monedas por 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 Cabitel.

OFICIAL DE RECUESTO.

Es el trabajador que posee conocimiento y puede desarrollar todas las actividades de la sala de recuento, así como el manejo del ordenador.

AUXILIAR DE RECUESTO.

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

APRENDIZ DE RECUESTO.

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

OFICIAL INFORMÁTICO DE RECUESTO.

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.

CAPITULO V**CONTRATACION, ASCENSO, CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO, PLANTILLAS Y ESCALAFONES CESES Y DESPIDOS****ARTICULO 15.—CONTRATACION.**

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.

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 Comisión Paritaria, dentro de los tres días siguientes a la finalización de su contrato.

Por parte de la Comisión Paritaria se confeccionarán dichas listas de espera por provincias, a la fecha de la firma del presente convenio. Una vez agotada dicha lista de espera, la prioridad otorgada en este punto quedará sin efecto para cualquier nueva contratación.

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

ARTICULO 16.—CLASIFICACION SEGUN PERMANENCIA.

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 (temporales de fomento y empleo, eventuales de acumulación de tareas, de formación de interinos) será comunicado al secretario de la Comisión Paritaria para que, si lo cree conveniente, convoque una reunión de la misma.

ARTICULO 17.—PERIODO DE PRACTICA.

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.

ARTICULO 18.—ASCENSOS.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 133-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.

ARTICULO 19.—VACANTES.

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

ARTICULO 20.—PERIODO DE PRUEBA.

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

- 1.—Personal directivo: 6 meses.
- 2.—Personal Mandos Intermedios: 2 meses.
- 3.—Personal Administrativo: 1 mes.
- 4.—Personal Operario: 15 días.

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.

ARTICULO 21.—TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA.

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 la funciones y tareas de esta nueva categoría.

Mientras dure dicha situación, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador afectado la resibución 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 respetará el salario de su categoría precedente.

ARTICULO 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.

ARTICULO 23.—PLANTILLAS Y ESCALAFONES.

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

En dicha plantilla se señalará el número de trabajadores que com-

prende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos. Dicha plantilla, una vez confeccionadas, habrán de ser sometida al informe de Comité de Empresa o Delegado 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 a 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 complemento por antigüedad.
- g) Número de orden.

Dicho escalafón deberá publicarse en los tabloneros de anuncios de que dispongan 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, ésta deberá producirse en un período igual de tiempo. Cuando el acuerdo desestimatorio, expreso o tácitos, quedará libre la vía jurisdiccional laboral.

ARTICULO 24.—PLANIFICACION 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 asistencias, 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.

ARTICULO 25.—NO DISCRIMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

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 re-

tribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.

ARTICULO 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: 15 días .

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

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

ARTICULO 27.—LIQUIDACIONES.

Habiendo recibido el aviso con antelación establecida en el artículo anterior, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo de 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 del preaviso. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no preavisa con la antelación debida

ARTICULO 28.—DESPIDO.

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.

CAPITULO VI

SUBROGACION

ARTICULO 29.—SUBROGACION.

Las partes firmantes del presente Convenio se someten, a lo que pueda pactar en un acuerdo Sectorial de ámbito Provincial, Autonómico o Estatal.

CAPITULO VII

JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAS, TRABAJO EN DIAS FESTIVOS,
VACACIONES

ARTICULO 30.—JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, con una reducción de cinco o seis días de trabajo efectivo, según que la jornada laboral sea de ocho horas o de seis horas cuarenta minutos.

Dichos días se disfrutarán de manera continuada para cada trabajador y para el conjunto y se reflejarán en los distintos calendarios provinciales establecidos fuera del periodo vacacional.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 32.—HORARIO.

El horario de trabajo para cada provincia queda reflejado en el anexo 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.

Se establece una flexibilidad de quince minutos diario a la hora de entrada, que habrá de recuperarse retrasando la salida en igual proporción, salvo excepciones negociada anteriormente o posteriormente entre las partes

ARTICULO 33.—HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.—Tendrá 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.—Tendrá la consideración de horas extraordinarias estructurales, además de las citadas en el artículo 35 de nuestro Convenio, aquéllas que se efectúen para los montajes y desmontajes de campañas publicitarias, para cumplir los plazos establecidos por Cabitel.

4.—Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extraordinarias estructurales, 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 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, en favor del mismo.

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

6.—Los Representantes de los Trabajadores firmarán las horas extraordinarias estructurales que se realicen.

ARTICULO 34.—TRABAJO EN DIAS FESTIVOS.

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

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

2.—Festivos no domingos: La rutas de recaudación de los festivos, no domingo, se realizarán de forma voluntaria y rotativa por todo el personal que recauda.

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 cumplimente los trabajadores.

B) Por razones de haber detectados averías que estén consideradas actualmente como urgentes y que se 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 de recaudación en dichos días nunca sobrepasarán la jornada de trabajo establecida.

D) 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.

Los festivos domingos y no domingos, se retribuirán en nóminas bajo el concepto de complemento de trabajos festivos o denominación similar claramente identificable

E) En el caso de no existir voluntarios teniendo en cuenta que la prestación de 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.

ARTICULO 35.—PROLONGACION DE JORNADA.

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

Las causas que 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.

ARTICULO 36.—RUTAS ESPECIALES.

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 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 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.

ARTICULO 37.—RUTAS DE DOBLE RECAUDACION.

Se establecerán sólo 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 Empresa y los Representantes de los Trabajadores se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio. Si en tiempo necesario superase la media jornada se efectuará con personal contratado al efecto.

En el caso de personal de plantilla, su remuneración será como horas extraordinarias tanto si se abona en metálico como si se compensa con tiempo libre, a razón del 175%.

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

ARTICULO 38.—FIESTAS POPULARES Y DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE.

Si la programación del servicio lo permite se reforzarán las rutas de recaudación con personal procedente de la limpieza, a fin de poder acortar dichas rutas y consecuentemente las jornadas en dichas fechas.

A cambio, los días anteriores y/o posteriores a dichas fechas, se intensificarán las tareas de limpieza por parte de todo el personal disponible para equilibrar el programa de limpieza en los desajustes que pudieran haberse producido, con motivo de los refuerzos de recaudación.

CAPITULO VIII

VACACIONES, LIBRANZAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 39.—VACACIONES

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

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

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

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

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

Asimismo, 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 serán: Salario Base más antigüedad y la totalidad de los pluses.

ARTICULO 40.—LIBRANZAS.

1.—Los excesos de jornadas 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 acumulado por aquel festivo trabajado, será designado de común acuerdo entre Empresa y Trabajador. Cuando no se dé tal acuerdo si se acumulan dos o más días, el trabajador podrá elegir la fecha 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 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.

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

ARTICULO 41.—LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- * Matrimonio del trabajador: 16 días.
- * Matrimonio de hijos o hermanos: 1 día.
- * Alumbramiento de esposa o cohabitante: 3 días. (dos de los cuales serán laborables)
- * Fallecimiento de hijos: 4 días.
- * Fallecimiento de esposa o cohabitante: 4 días.
- * Fallecimiento de abuelos, padres, padres políticos, hermanos, nietos directos: 3 días.
- * Fallecimiento de hermanos políticos: 2 días.
- * Fallecimiento de 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: 1 día.

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 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 permitan hacerlo fuera de la jornada laboral.

7.—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, dará derecho a las licencias más arriba expresadas, como si de cónyuge se tratara.

ARTICULO 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 dichos permiso 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.

ARTICULO 43.—EXCEDENCIAS.

A) 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.

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 30 días a la finalización de la excedencia otorgada.

C) Voluntarios:

- * 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 dos años 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.

CAPITULO IX
RETRIBUCIONES

ARTICULO 44.—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

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

A) Serán Básica:

- 1.—Salario Base: Retribución fija en doce meses, servirá de base para el cálculo de las retribuciones proporcionales.
 - 2.—Antigüedad: Es el complemento personal que recibe el trabajador en razón al tiempo trabajado de servicios de la Empresa, estimados 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

B) Serán Complementaria:

1.—Plus de Locomoción y Transportes: Es la parte de la retribución fija abonada en doce mensualidades en concepto de compensación por los costos y gastos que le 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.—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.

3.—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 al operario se hallara realizando su ruta. Su importe para el año 1994 es de mil ciento cuarenta y ocho ptas (1.148 ptas., para los años 1995 y 1996 es de mil ciento noventa y cuatro ptas. (1.194 ptas.))

ARTICULO 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 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 I.T., 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.

Los trabajadores que quieran un anticipo de la paga extra de ve-

rano por disfrutar sus vacaciones en el mes de Junio podrán solicitarlo sobre dicha paga, notificándolo a la Empresa con diez días de antelación.

ARTICULO 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.

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.

ARTICULO 47.—VALOR DE HORA ORDINARIA.

Se fija el valor de la hora ordinaria para 1994 en mil doscientas setenta y cinco ptas. (1.275 ptas), por lo que el valor de la hora extraordinaria pasa a ser de dos mil doscientas treinta y cuatro ptas (2.234 ptas.), el valor del festivo se establece en diez mil doscientas ocho ptas. (10.208 ptas.), para la jornada de 6 horas y cuarenta minutos, y en doce mil doscientas cuarenta y ocho ptas. (12.248 ptas.), para la jornada de 8 horas.

Se fija el valor de la hora ordinaria para los años 1995 y 1996 en mil trescientas veinte y seis ptas. (1.326 ptas.), por lo que el valor de la hora extraordinaria pasa a ser de dos mil trescientas veinte y tres ptas. (2.323 ptas.) el valor del festivo se establece en diez mil seiscientos diez y seis ptas. (10.616 ptas.), para la jornada de 6 horas y cuarenta minutos, y en doce mil setecientos treinta y ocho ptas. (12.738 ptas.), para la jornada de 8 horas.

CAPITULO X

DERECHOS SOCIALES Y DE REPRESENTACION COLECTIVA, Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

ARTICULO 48.—RIESGOS LABORALES.

Será objeto 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 accidente 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.

Asimismo sera prioritario promover e intensificar acciones formativas de signo prevencionista, motivado el desarrollo de actividades favorables a evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se creará 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.

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 re-conocimiento se realizará preferentemente en el Instituto de de Seguridad e Higiene.

En aquellos casos de trabajadores mayores de 50 años, si los servicios médicos lo consideran oportuno, podrán ser sometidos a un examen cardiovascular.

Aquel trabajador que actúe con pantallas de ordenador, será sometido a las revisiones oftalmológicas que los servicios médicos consideren pertinentes.

ARTICULO 49.—VESTUARIOS.

Deberán 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.

ARTICULO 50.—BOTIQUIN.

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.

ARTICULO 51.—VEHICULOS.

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

Asimismo, 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 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.

ARTICULO 52.—RECLASIFICACION.

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.

ARTICULO 53.—PROTECCION 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, previo los informes médicos oportunos.

ARTICULO 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.

COMPOSICION DE LA UNIFORMIDAD

TEMPORADA DE VERANO

2 Pantalones de algodón.

2 Camisas manga corta de algodón.
Calzado habitual.

TEMPORADA DE INVIERNO

2 Cazadoras de pana.
2 Pantalones de pana.
2 Camisas mangas larga de algodón.
1 Jersey.
1 Anorak 3/4 cada dos años.
Botas apropiadas.

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

ARTICULO 55.—PRESTAMOS.

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. (271.844 ptas.), para Badajoz, y ciento ochenta y siete mil quinientas ptas. (187.500 ptas.), 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 reintegrada 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

ARTICULO 56.—BOLSA DE ACCION 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 0,45% del importe de las liquidaciones trimestrales del I.R.P.F. de cada centro de trabajo para el año 1994 y del 0.73% para el año 1995 y 1996.

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.

ARTICULO 57.—SEGURO DE VIDA.

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

1.200.000 Ptas. Muerte por enfermedad.
 3.550.000 Ptas. Muerte por accidente.
 3.550.000 Ptas. Muerte por accidente de circulación.
 1.200.000 Ptas. Por invalidez absoluta y permanente.
 Según tabla baremo en la póliza del seguro.

ARTICULO 58.—COBERTURA DE RESPONSABILIDAD CIVIL, POR CONDUCCION DE VEHICULO FACILITADO POR LA EMPRESA

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

ARTICULO 59.—COMPLEMENTO POR I.T.

A. El trabajador que se encuentre en situación de I.T. 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.

B. El trabajador que se encuentre en situación de I.T. 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.

C. En situación de I.T. 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.

D. En los tres supuestos anteriores en el 100% se incluirá el Plus de Locomoción.

E. Las ratificaciones extraordinarias se percibirán el cien por cien.

ARTICULO 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, finalizada 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 sus-

pende la relación laboral en idéntico tiempo a la retirada del carnet, incorporándose a la misma situación laboral anterior.

ARTICULO 61.—CONTROL Y SUPERVISION.

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 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.

ARTICULO 62.—ECONOMATO.

En aquellas provincias en que sea factible los trabajadores disfrutarán de un economato laboral o similar.

ARTICULO 63.—SERVICIO MILITAR.

Se establece una bolsa equivalente al salario mínimo interprofesional vigente pagadera por una sola vez al incorporarse al servicio militar o prestación social sustitutoria para aquellos trabajadores que, como mínimo lleven dos años de antigüedad en la Empresa.

ARTICULO 64.—DERECHOS DE REPRESENTACION.

1) La Empresa reconoce a los representantes de los trabajadores elegidos libres y democráticamente, según la normativa vigente en cuantos derechos y garantía 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 permitir el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

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.

5) La Dirección de la Empresa entregará a los Representantes Le-

gales de los Trabajadores copia de los contratos que suscriba con Cabil, Telefónica o cualquier otra entidad, asimismo 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 fotocopias de los TC- 1 Y TC-2, así como de los justificantes del pago del I.R.P.F. correspondiente a todos los trabajadores. 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.

No obstante las partes se someten a lo que el Tribunal Competente dictamine en la materia.

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 Representantes 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 en lo establecido en los Estatuto 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 asam-

bleas fuera de la jornada laboral, cuando lo consideren necesario, dentro de los locales de la Empresa y siempre que exista disponibilidad en dichos locales.

ARTICULO 65.—LEGISLACION SUPLETORIA.

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

ARTICULO 66.—TABLA SALARIAL.

Primero.—Para el año 1994 las tablas salariales experimentan un incremento del 4% de todos los conceptos retributivos sobre las de 1993.

Segundo.—Para el año 1995 las tablas salariales se incrementarán de la siguiente forma:

A) El 2% de todos los conceptos económicos se incrementarán sobre el Salario Base.

B) El 2% de todos los conceptos económicos se incrementarán sobre el Plus de Locomoción.

C) La Bolsa de Acción Social será del 0,73% del importe de las liquidaciones trimestrales del I.R.P.F.

D) Se efectuará una revisión salarial siempre que el I.P.C., previsto para este año supere el 5%.

Tercero.—Para el año 1996 el incremento salarial será:

A) El importe integro del Plus de Asistencia de 1995, (9.395 ptas), irá directamente al Salario Base.

B) Del importe de Plus de Locomoción se detraerán 605 pesetas que irán directamente al Salario Base.

C) Todos los trabajadores percibirán en concepto de atrasos desde el 01.01.96 al 31.12.96, la cantidad de 30.000 Ptas. lineales y la cuantía económica que suponga el porcentaje que en concepto de antigüedad cobra cada trabajador sobre 150.000 ptas., cantidad resultante de la aplicación de los apartados A y B del punto tercero.

CLAUSULA ADICIONAL

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

ANEXO I

HORARIO DE TRABAJO

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales para todo el personal de la Empresa.

LIMPIEZA

Conductor Limpiador : De Lunes a Viernes de 7 a 15 horas.

CERRAJERO

De Lunes a Viernes : De 7 a 15 horas

Sábados, dos Cerrajeros de guardia que descansaría Martes y Jueves de la misma semana que trabajen el Sábado.

ADMINISTRACION

De Lunes a Viernes : De 7 a 15 horas.
de

Sábados, un Administrativo

guardia que descansaría el Lunes de la semana que trabaje el Sábado.

CONTEO

De Lunes a Sábado : De 7 a 15 horas.

Descansando correlativamente la semana que descansa Sábado, también lo haría el Lunes de la siguiente.

RECAUDACION

De Lunes a Sábado : De 7 a 15 horas.

Cincos días laborables y dos turnos :

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.

ENCARGADO

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

INSPECTORES

Será el mismo que el de la sección de Recaudación.

Se confeccionará un cuadrante de descanso mensual para el personal que trabaje Sábado y tenga que descansar Sábado alternos o Martes y Jueves.

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 colocarlo en lugar visible.

ANEXO II**TABLA SALARIAL 1.996**

<u>Categoría Lab.</u>	<u>Salario Base</u>	<u>Plus Producci.</u>	<u>Plus Locomo.</u>
<u>Total mes</u>			
Encargado Provinci.	127.076	25.397	18.715
Inspector	127.076	25.397	18.715
Jefes Administrativo	127.076	25.397	18.715
Oficial Administra.	116.845	12.050	18.019
Auxiliar Administr.	107.585	10.951	18.368
Oficial Cerrajero	117.394	27.783	18.478
Conduc. Recaudador	117.394	27.783	18.478
Conduc. Limpiador	117.394	27.783	18.478
Oficial Recuento	117.394	27.783	18.478
Aprendiz	75.707	789	16.577

TOTALES AÑO

	<u>MES</u>	<u>MARZO</u>	<u>VERANO</u>	<u>NAVIDAD</u>	<u>TOTAL</u>
Encargado	2.054.254	127.076	127.076	127.076	2.435.482
Inspector	2.054.254	127.076	127.076	127.076	2.435.482
Jefe Advto.	2.054.254	127.076	127.076	127.076	2.435.482
Oficial Advto.	1.762.968	116.845	116.845	116.845	2.113.503
Auxiliar Advt.	1.643.256	107.585	107.585	107.585	1.965.603
Oficial Cerraj.	1.963.860	117.394	117.394	117.394	2.316.042
Con. Recaud.	1.963.860	117.394	117.394	117.394	2.316.042
Con. Limpiad.	1.963.860	117.394	117.394	117.394	2.316.042
Oficial Recue.	1.963.860	117.394	117.394	117.394	2.316.042
Aprendiz	1.116.876	75.707	75.707	75.707	1.343.997

Plus Festivo 6,40 h. 10.616.-
 Plus Festivo 8,00 h. 12.738.-
 Dietas : 1.194.-

Horas Ordinarias : 1.326.-
 Horas Extraordin. : 2.323.-

RECIBO DE FINIQUITO

En la ciudad de, a de de

El que suscribe Don, productor de la Empresa SERVICIOS Y GESTION S.L. (SERYGES S.L.) dedicada a la recaudación y mantenimiento de las cabinas telefónicas, en el centro de trabajo de la misma de, ha recibido la cantidad de Ptas. de acuerdo con el recibo de salario que con esta misma fecha firma.

Al percibo de la expresada cantidad quedo totalmente liquidado en las retribuciones de haberes con esta Empresa.

Y para que conste en prueba de conformidad y de haber recibido dicha cantidad firmo la presente en la ciudad y fecha arriba indicada.

(Firma del trabajador)