

b) Para las infracciones previstas en el Real Decreto 1945/1983, de 22 de junio:

a. El Director General de Industrias y Promoción Agroalimentaria de la Consejería de Agricultura y Pesca para la imposición de sanciones hasta 1.000.000.-Pts

b. El Consejero de Agricultura y Pesca para la imposición de sanciones entre 1.000.0001 y 2.500.000.-Pts

c. El Consejo de Gobierno para imposición de sanciones superiores a 2.500.000.-Pts

Artículo 41.-

En cuanto al procedimiento sancionador, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en el R.D. 1398/1993, de 4 de agosto que aprueba el Reglamento para el ejercicio de la potestad sancionadora, y el R.D. 1945/1983, de 22 de junio, por el que se regulan las infracciones y sanciones en materia de defensa del consumidor y de la producción agroalimentaria.

**CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

*RESOLUCION de 20 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Comunicaciones Móviles, S.L. (7100532).*

Visto en Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Comunicaciones Móviles, S.L. (Código de Convenio 7100532), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 13 de febrero de 1996, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 27 de noviembre de 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

**RESUELVE**

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer la publicación del Texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 20 de febrero de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

**CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1 OBJETO**

El presente Convenio Colectivo Laboral tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídicas laborales entre la Empresa COMO.,S.L. y los trabajadores en re-

gimen de derecho laboral a su servicio, en el mantenimiento, recaudación, limpieza, montaje y desmontaje de publicidad de las cabinas telefónicas, semicabinas, locutorios y demás soportes de telefonos publicos.

**ARTICULO 2 AMBITO TERRITORIAL**

Este Convenio Colectivo Laboral sera de aplicacion en los Centros de las provincias de Cordoba y Almeria.

**ARTICULO 3 AMBITO FUNCIONAL**

Este Convenio afectara y obligara a la Empresa y a los trabajadores que desarrollan las tareas de mantenimiento, recaudacion, limpieza, montaje y desmontaje de publicidad en cabinas, semicabinas, locutorios y demás soportes de telefonos publicos en su ambito territorial.

**ARTICULO 4 AMBITO PERSONAL**

1.-Este Convenio regulara las relaciones laborales de la Empresa incluida en el ambito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores. Quedan incluidos los de nueva contratación que estaran 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 seran de aplicacion a los trabajadores.

**ARTICULO 5 AMBITO TEMPORAL**

El Convenio entrara en vigor el mismo día de su firma y producira efectos economicos desde el 1 de Enero de 1994.

**ARTICULO 6 DURACION**

La duracion del presente Convenio Colectivo Laboral sera de tres años.

**ARTICULO 7 DENUNCIA Y REVISION**

El presente Convenio quedara denunciado automaticamente dos meses antes del 31 de Diciembre de 1996, a partir de cuya fecha las partes podran notificar una a la otra, las correspondientes propuestas de negociacion.

**ARTICULO 8 ABSORCION Y COMPENSACION**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensaran y absorberan 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 aplicacion, así como por Convenios Colectivos, solo podran afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en computo anual superen las aqui pactadas. En caso contrario seran compensadas y absorbidas estas ultimas, manteniendose el presente Convenio en sus propios terminos y en la forma y condiciones en que quedan pactadas, salvo las disposiciones de derecho necesario, o que tengan caracter de minimas.

**ARTICULO 9 COMISION PARITARIA**

Se creara una Comision Paritaria encargada de mantener el desarrollo, cumplimiento e interpretacion del presente Convenio Colectivo Laboral. Dicha Comision se reunira con caracter ordinario cada tres meses y de manera extraordinaria cuando cualquiera de las partes lo solicite formalmente de la otra al menos con cinco dias de antelacion.

Ambas partes se comprometen a someter a la Comision Paritaria las cuestiones de su competencia y en caso de desacuerdo, la cuestion allí planteada, sera sometida a la Jurisdiccion Laboral competente.

Dicha Comision estara compuesta por dos miembros en representacion de la Empresa y dos miembros en representacion de los trabajadores, en proporcion uno por CC.OO. y uno por U.G.T. que, salvo causa de fuerza mayor seran elegidos entre los miembros de la Comision deliberante del presente Convenio.

Las funciones de dicha Comision seran las inherentes para cumplir su cometido de desarrollo, cumplimiento e interpretacion del presente Convenio.

Los acuerdos requeriran el voto favorable de la mayoría de los miembros que la integren, 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 dispondran de dos votos a la hora de someter a votacion cualquiera de las cuestiones.

De los acuerdos de la Comision Paritaria se levantara la oportuna acta, y su contenido tendra la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente Convenio.

Por parte de dicha Comision se establecera el correspondiente reglamento de funcionamiento de la misma.

A las reuniones de la Comision podran asistir con voz pero sin voto, los asesores economicos y sociales de la Comision deliberante.

Sera obligatoria la convocatoria, reunion y desacuerdo explicito de esta Comision Paritaria con caracter 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 organico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobara en su totalidad podran considerar el Convenio nulo y sin eficacia a todos los efectos.

## CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

## ARTICULO 11 ORGANIZACION

La organizacion sera competencia de la Empresa, a quien corresponde la iniciativa conforme a la legislacion vigente, y tendra entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicios al usuario.
- Simplificacion del trabajo, mejora de metodos y procesos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- Definicion y clasificacion de las relaciones entre puestos y categorias.

Sera preceptivo y previo el informe del Comite de Empresa o delegados de Personal para cualquier modificacion de: Jornada de trabajo, horario, regimen de trabajo a turnos, asi como sistema de trabajo y rendimiento de este. En el caso de no existir acuerdo dichas modificaciones deberan ser aprobadas por la Autoridad Laboral.

## CAPITULO III PRESTACION DEL TRABAJO

## ARTICULO 12 PRESTACION DEL TRABAJO

La empresa estara 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. Asi mismo, el trabajador estara 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 ambito del presente Convenio Colectivo, se clasificara en los grupos, subgrupos y categorias profesionales siguientes:

## Grupo I Personal administrativo

- Jefe de Administracion
- 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 Mecanico
- Subgrupo II Personal de recaudacion y Limpieza
  - Conductor Recaudador
  - Conductor Limpiador
  - Limpiador

A) Tal clasificacion es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de la Empresa de tener provista todas las plazas y categorias enumeradas, asi las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requieran.

B) El trabajador que realice funciones de categoria superior a las que correspondan a la categoria profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Direccion de la Empresa la clasificacion adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo los informes de los representantes de los trabajadores, puede reclamar ante la Jurisdiccion Laboral competente.

## ARTICULO 14 DEFINICION DE FUNCIONES

## JEFE DE ADMINISTRACION

Realizara las funciones de facturacion, confeccion de nomines Seguridad Social, Certificados de Empresa asi como cualquier otro tipo de terna administrativa referente a las actividades de COMO, S.L. en las distintas provincias. El Jefe de Administracion sera de libre designacion por parte de la Empresa.

## OFICIAL ADMINISTRATIVO

Realizara todas las tareas propias de administracion, utilizando para ello los medios puestos por la Empresa, incluyendo los sistemas y aparatos informaticos.

## AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Realizara las tareas propias de administracion, ademas de rellenar partes, escribir a maquina, confeccionar o computar modelos.

## ENCARGADO PROVINCIAL

Es el empleado procedente o no de la plantilla de la Empresa que con la responsabilidad consiguiente ante la misma, y a las inmediatas ordenes de la Direccion, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los inspectores y resto de los operarios, tramitando a los mismos las ordenes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos de personal, de los ~~rendimientos~~ rendimientos de productividad y del control del personal y demas incidencias.

El puesto de Encargado sera de libre designacion por parte de la Empresa, teniendo en cuenta que si fuese de promocion interna, en el caso de cesar en su puesto, permaneceria en plantilla con la categoria que tuviese anteriormente. Cuando se tratase de personal de nuevo ingreso, si fuese rebotado su nombramiento de encargado por la Empresa, no podra ser incorporado a la plantilla ya existente.

## OFICIAL CERRAJERO

Es el encargado de efectuar las reparaciones en los muebles de las cabinas, semicabinas, modulos telefonicos y locutorios asi 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 telefono.

Conduce un vehiculo que le facilita la Empresa. Tambien sustituye los cristales de estructura cuando estos estan rotos.

## OFICIAL ELECTRICISTA

Se encarga de la revision y reparacion del alumbrado de los

soportes de los telefonos publicos. Conduce un vehiculo facilitado por la Empresa.

## OFICIAL MECANICO

Se encarga de la revision, mantenimiento y reparacion de los vehiculos de la flota.

## CONDUCTOR RECAUDADOR

El personal que realiza esta funcion conducira un vehiculo facilitado por la Empresa. Consiste en la recogida de huchas vacias, previamente preparadas en la sala de recuento, en un numero determinado por la ruta que vaya a seguir, ademas de un numero tambien determinado de reserva. Recorrera las cabinas de la ruta sustituyendo las huchas, incluidas en el aparato telefonico, que se le indican en el parte de trabajo, por otras vacias, asi como realizando las pruebas de funcionamiento y deteccion de averias, que despues relaciona en su parte de trabajo. De igual manera realiza pruebas de computo. Asi mismo realizara los cambios de claves correspondientes a las cabinas encuadradas en la ruta que le sea asignada.

Agumiendo cualquier innovacion tecnologica en el aparato telefonico.

## CONDUCTOR LIMPIADOR

El personal que realiza la funcion de limpieza de cabinas, semicabinas, modulos telefonicos y locutorios, ha de hacer uso de los materiales tales como bayetas, estropajos, espátula, secador, escoba, escalera y demas 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 conducira un vehiculo facilitado por la misma. La Empresa instrumentara las medidas necesarias para que todo el personal de limpieza adquiera el conocimiento suficiente y necesario para realizar adecuadamente estas funciones.

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

## 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 aqui detalladas lo son a titulo enunciativo, no queriendo significar que sean unicas e invariables. Cualquier variacion o inclusion sera hecha previo informe de la comision paritaria.

## CAPITULO V: CONTRATACION; ASCENSOS; CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO; PLANTILLAS Y ESCALAFONES; DESES Y DESPIDOS

## ARTICULO 15 CONTRATACION

- 1.- Cuando por necesidades de la Empresa, sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Direccion informara a los representantes de los trabajadores del numero de puestos y de sus caracteristicas.
  - 2.- Antes de proceder a la contratacion exterior seran agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creacion con personal del centro.
  - 3.- En aquellos casos de plazas de nueva creacion, se publicaran en el tablon de anuncios y en todos los servicios, estableciendose un plazo de admision de solicitudes de cinco dias.
  - 4.- En todo caso tendran preferencia para el ingreso en la Empresa aquellos que hayan desempeñado funciones de caracter temporal, fijos de periodos discontinuos, en practicas de formacion o a tiempo parcial, estableciendose una lista de espera siguiendo un estricto orden de antiguedad por el tiempo trabajado. En los supuestos en que algun trabajador de esa lista incurra durante el tiempo que estuviera en activo en algun incumplimiento de sus funciones que conllevara la aplicacion de sanciones disciplinarias, declaradas firmes por falta grave o muy grave, la Empresa podra excluir al trabajador de dicha lista de espera, informando por escrito a la comision paritaria, dentro de los tres dias siguientes a la finalizacion de su contrato.
- Por parte de la comision paritaria se confeccionaran 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 quedara sin efecto para cualquier nueva contratacion.
- 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 permanencia el personal se clasificara en fijo y temporal. Cuando la Empresa utilice una modalidad de contratacion diferente a las que se vienen utilizando hasta ahora (~~temporales de fomento de empleo, eventuales de acumulacion de tareas, de formacion e interinos~~) sera comunicado al secretario de la comision paritaria para que si lo cree conveniente convoque una reunion de la misma.

## ARTICULO 17 PERIODO DE PRACTICAS

Aquellos trabajadores que reúnan dos años de contratacion por modalidad diferente quedaran fijos. Quedan exentos para dicho computo los contratos de sustitucion y los contratos por obra o servicio determinado.

## ARTICULO 18 ASCENSOS

Sin perjuicio de lo establecido en el articulo 13-B los cambios de categorias o ascensos del grupo III en cada uno de sus subgrupos sera por antiguedad.

La aceptacion por parte del trabajador de un ascenso en razon de lo establecido en el apartado anterior es voluntaria. Su no aceptacion determinara la perdida del turno pasando a ocupar el ultimo puesto.

## ARTICULO 19 VACANTES

Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en los subgrupos 1, 2 y 3, se cubriran con el trabajador mas antiguo de la categoria inmediata inferior, siempre y cuando este reúna las condiciones idoneas 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 el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un periodo de prueba que, en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional en la siguiente escala:

- 1.-Personal directivo 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 periodo de adaptación. Se establecerá de tres a cinco días dicho periodo 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 las funciones y tareas de esta nueva categoría.

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

Si por necesidades del servicio y con carácter transitorio fuera necesario trasladar personal fijo de un grupo o subgrupo a otro, o realizar algún trabajo correspondiente a una categoría inferior, se designarán por solicitudes voluntarias del trabajador, y de no existir estas 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 periodo 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 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. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas al informe del Comité de Empresa o delegados de personal y, en caso de desacuerdo, su aprobación será instada a la Autoridad Laboral.

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

La Empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal con los siguientes datos de cada uno de los 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 catg.
- f)Fecha del próximo aumento de complementos por antigüedad
- g)Número de orden

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

El personal podrá formular sus reclamaciones contra el escalafón, mediante escrito dirigido a la Empresa, en el plazo de veinte días, a partir de la fecha de la publicación. Cuando se de resolución expresa, esta deberá producirse en un periodo igual de tiempo. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, quedará libre la vía jurisdiccional laboral.

#### ARTICULO 24 PLANIFICACION DEL TRABAJO

La Empresa distribuirá las rutas teniendo en cuenta la antigüedad en la Empresa. A tal fin la Empresa distribuirá las rutas que serán las que tengan siempre que realizar, salvo determinadas circunstancias 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 razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o parentesco, pudiendo efectuar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo siempre en igual 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 o 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 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.

#### ARTICULO 27 LIQUIDACIONES

Habiendo recibido el aviso con la 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 del pago.

El cumplimiento de esta obligación empresarial llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días del preaviso. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no preaviso con la antelación debida.

#### ARTICULO 28 DESPIDOS

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

#### CAPITULO VI SUBROGACION

##### ARTICULO 29 SUBROGACION

Cuando se produzca cambios de titularidad en las Empresas que realizan el servicio de mantenimiento de las cabinas telefónicas las nuevas Empresas cualesquiera que sean estas, se subrogarán en los derechos y obligaciones de las anteriores Empresas para con los trabajadores, adscritos al servicio reseñado en el artículo 3 de este Convenio Colectivo.

##### ARTICULO 29 BIS ADSCRIPCION DEL PERSONAL

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

#### CAPITULO VII JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAS, TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS, VACACIONES

##### ARTICULO 30 JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de treinta y ocho horas semanales.

No obstante de seguir con la jornada actual, se reducirá en lo equivalente a 12 días de trabajo efectivo/año. Dichos días se disfrutaran 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 del número de días en los casos de trabajadores que no hayan prestado sus servicios durante una anualidad completa se hará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

##### 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 de 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 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.

##### ARTICULO 33 HORAS EXTRAORDINARIAS

1.-Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2.-El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en computo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas zonas de actividad o ambitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el computo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colec-

tivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de ese artículo.  
 5.- B efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totlizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia de resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

**ARTICULO 34 TRABAJO EN DIAS FESTIVOS**

A) Cuando por razones de servicio sea necesario realizar rutas de recaudación la Empresa dispondrá de los medios necesarios para ello, ajustándose a las siguientes normas:  
 1.- Se pondrán con suficiente antelación un impreso de inscripción que debe indicar el día festivo o domingo de trabajo y el número de rutas previsto.  
 2.- Festivo no domingo.  
 Las rutas de recaudación de los festivos no domingos 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 la inscripción le será entregado a los representantes de los trabajadores para que lo cumplimenten los trabajadores.

B) Por razones de haber detectado averías que estén consideradas actualmente como urgentes y que supongan un peligro para el usuario, se podrán establecer rutas de conservación en días festivos, que no sobrepase la jornada establecida, y que en ese caso podrán comprender también otras averías no peligrosas hasta completar dicha jornada.

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

D) Cuando se realice trabajo en domingo o festivo, el trabajador podrá optar por cualquiera de las siguientes variantes: 1994:

- 1/ Al pago de 10.500,- pts, mas un día de libranza
- 2/ Al pago de 15.500,- pts sin día de libranza.
- 3/ Disfrutar dos días de libranza.

Para 1995:  
 1/ Al pago de 11.000 ptas,- mas un día de libranza  
 2/ Al pago de 16.000 ptas,- sin día de libranza  
 3/ Disfrutar dos días de libranza

Para 1996:  
 1/ Al pago de 11.500 ptas,- mas un día de libranza  
 2/ Al pago de 17.500 ptas,- sin día de libranza  
 3/ Disfrutar dos días de libranza

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

E) En el caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de comun 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 y otra alternativa queda a disposición del trabajador.

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

**ARTICULO 36 RUTAS ESPECIALES**

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

**ARTICULO 37 RUTAS DE DOBLE RECAUDACION**

Se establecerán solo para aquellas cabinas afectadas por la doble recaudación.  
 Cuando el tiempo necesario para estas tareas de doble recaudación no supere la media jornada, se efectuará de forma rotativa entre los voluntarios. En el caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de comun acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio. Si el tiempo necesario superase la media jornada se efectuará con personal contratado al efecto.  
 En el caso del personal de plantilla, su remuneración será como horas extraordinarias tanto como 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 en que se haga precisa dicha prestación.

**ARTICULO 38 FIESTAS LOCALES Y 24 Y 31 DE DICIEMBRE**

Durante la semana de fiestas populares se redunda diariamente en una hora la jornada de trabajo, así como en los días 24 y 31 de Diciembre, con el compromiso por parte de los trabajadores de finalizar la labor encomendada.

**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 y Septiembre, salvo acuerdos expresos entre Empresa y trabajador.  
 Se aplicará el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado, considerándose como tal a estos efectos la I.L.T. La Empresa respetará los calendarios de vacaciones que están en vigor.  
 Las vacaciones no podrán comenzarse en días no laborables, ni viernes, salvo petición del interesado.

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

Así mismo, el trabajador que durante su periodo de vacaciones sufra un accidente o sea objeto de hospitalización, sus vacaciones quedarán interrumpidas, pasando a disfrutar los días restantes cuando la Empresa y el trabajador acuerden, una vez dada el alta médica. En ambos casos siempre dentro del año natural. La remuneración de las vacaciones será:  
 Salario base mas antigüedad y la totalidad de los pluses.

**ARTICULO 40 LIBRANZAS**

1.- Los excesos de jornada se compensarán con tiempo libre, hasta alcanzar una jornada laboral completa. Su disfrute se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes, de comun acuerdo entre Empresa y trabajador.  
 2.- El disfrute de los días acumulados por aquel festivo trabajado, será designado de comun acuerdo entre Empresa y trabajador. Cuando no se de tal acuerdo, si se acumulan dos o mas días, el trabajador podrá elegir la fecha de disfrute del 50% de ellos y la Empresa se compromete a marcar el 50% restante dentro de los quince días siguientes a la fecha elegida por el trabajador, siempre que el número de trabajadores en libranza para dicha fecha no supere el 5% de la plantilla.  
 Si fuera uno solo el día de descanso pendiente de disfrutar, será a plena elección del trabajador, quedando excluidos como días de elección los lunes y los sábados; y siempre respetándose el 5% de la plantilla en situación de libranza del parrafo anterior.

**ARTICULO 41 LICENCIAS RETRIBUIDAS**

- 1.- Los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdidas de retribución en los casos y con la duración que a continuación se indica:
- Matrimonio del trabajador 17 días
  - Matrimonio de hijos o hermanos 1 día
  - Alumbramiento de esposa o cohabitante 3 días (dos de los cuales serán laborables)
  - Fallecimiento de hijos 5 días
  - Fallecimiento de esposa o cohabitante 5 días
  - Fallecimiento de abuelos, padres, padres políticos, hermanos, y nietos directos 3 días
  - Fallecimiento de hermanos políticos 2 días
  - Fallecimiento de tíos carnales y políticos 1 día
  - Fallecimiento de abuelos políticos 1 día
  - Por enfermedad grave de esposa o cohabitante, abuelos, padres, hermanos, nietos, hijos directos y padres políticos del trabajador 3 días
  - Cambio de domicilio habitual 2 días
  - Por asistencia a Juicio 1 día

En todos los casos los días de licencias son naturales. En el caso de la contingencia aquí reflejada tuviera lugar en provincia distinta a la de residencia del trabajador, su duración se ampliará en dos días más.

- 2.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.
- 3.- Por el tiempo indispensable para acudir a consultas medicas.
- 4.- La Empresa facilitará permiso retribuido por el tiempo indispensable para la renovación de los permisos 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 las licencias.
- 6.- En caso de hospitalización en un centro de la localidad de esposa o cohabitante, se concederá permiso para visita siempre y cuando el horario de visita al centro hospitalario no permita hacerlo fuera de la jornada laboral.
- 7.- Por lactancia de un hijo menor de 9 meses la trabajadora afectada por este convenio, tendrá derecho a una reducción de una hora en su jornada normal de trabajo.

NOTA: La circunstancia de convivencia continua, previamente notificada a la Empresa, dará derecho a las licencias mas arriba expresadas, como si de conyuge 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 dicho permiso deberá cursarse por escrito, con una antelación mínima de quince días.  
 No habrá lugar a la concesión de dicha petición si dentro del periodo que se solicita, hubiera previsiones de ausencia por este artículo, igual o superior al 5% de la plantilla.

**ARTICULO 43 EXCEDENCIAS**

- A) Especiales:  
 - Para cuidado de hijos  
 - Por cargo publico 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 exención 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 exención especial y obligatoria dará derecho a la reserva del puesto de trabajo con reincorporación inmediata, siempre y cuando el interesado solicite su reincorporación con una antelación mínima de treinta días a la finalización de la exención otorgada

C) Voluntarias:

Los trabajadores con antigüedad superior a tres años tendrán derecho a que les conceda hasta un año de excedencia con reintegro automático a su puesto de trabajo y categoría en el momento en que finalice el periodo concedido y en su mismo centro de trabajo, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de treinta a la finalización de su excedencia.

CAPITULO IX RETRIBUCIONES

ARTICULO 44 CONCEPTO RETRIBUTIVOS

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

A) Serán básicas:

- 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 en servicios en 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 complementarias:

- 1.-Plus de locomoción y transporte: Es la parte de la retribución fija abonada en doce mensualidades en concepto de compensación por los costos y gastos que el trabajador ha de soportar para su desplazamiento desde su residencia habitual hasta el centro de trabajo. Su importe se incluye en la tabla salarial anexa.

- 3.-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 realizar.

- 4.-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 asigna.

Se considera 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.

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 la antigüedad.

Para el abono de dichas pagas se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado en la Empresa, considerándose como tal a estos efectos la I.L.T., dentro de los periodos que para cada una de ellas se determine como de computo.

Los periodos de computo serán:

- Extra de Marzo, del 1 de Enero al 31 de Diciembre inmediato anterior.
- Extra de Verano, del 1 de Junio al 31 de Mayo inmediato anterior.
- Extra de Navidad, del 1 de Diciembre al 30 de noviembre inmediato anterior.

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

ARTICULO 46 COBRO DE SALARIOS

El pago de los salarios se efectuarán 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 talon 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.

CAPITULO X DERECHOS SOCIALES Y DE REPRESENTACION COLECTIVA, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 47 SEGURIDAD E HIGIENE

Sera objetivo máximo, tanto de la Dirección de la Empresa como de la representación de los trabajadores, lograr la conservación de la salud y la prevención de accidentes laborales, a través del desarrollo de una gestión integral de la misma, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, merced al trabajo multidisciplinario y coordinado de todos los profesionales implicados en la salud, potenciándose en especial la acción preventiva a través de los análisis de riesgos.

Se crearán comités de seguridad e higiene en todos los centros. Una de sus funciones será la de conocer los medios y medidas que la Empresa implanta 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 anual, por cuenta de la Empresa y dentro de la jornada laboral. Del resultado de dicho reconocimiento se dará cuenta al trabajador. El Instituto de Seguridad e Higiene.

En aquellos casos de trabajadores mayores de 50 años, si los servicios médicos lo consideraran 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 48 VESTUARIOS

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

ARTICULO 49 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 o gafas cuando sea preciso.

ARTICULO 50 VEHICULOS

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

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

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

En todo lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

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

ARTICULO 51 RECLASIFICACION

Aquellos empleados que pase 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 reconociendo el traslado de su grupo o subgrupo la Empresa podrá 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 52 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, previos los informes médicos oportunos.

ARTICULO 53 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              | TEMPORADA DE INVIERNO                        |
|----------------------------------|--|
| 2 pantalones de algodón          | 2 cazadora de pana                           |
| 3 camisas manga corta de algodón | 2 pantalones de pana                         |
| Calzado habitual                 | 2 camisas manga larga de algodón             |
|                                  | 1 Jerseys                                    |
|                                  | 1 prenda de abrigo tipo kaiku cada dos años. |
|                                  | Botas apropiadas                             |

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

ARTICULO 54 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 205.000. ptas. para Almería y 240.000. ptas. para Córdoba.

La citada cantidad deberá estar a disposición de la citada comisión a la firma del convenio. En ese momento se comunicará a la Empresa la cantidad correspondiente a cada provincia.

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 nómina por la Empresa y serán reintegradas a la bolsa.

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

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

ARTICULO 55 BOLSA DE ACCION SOCIAL

Para fomentar actividades sociales y/o como ayuda escolar la dirección de la Empresa pondrá a disposición del representante de los trabajadores un capital de 12.500. ptas. por trabajador para el año 1.994 y de 14.000. ptas. para 1.995 y 1.996. Bien entendido que para el pago de esta cantidad solo se tendrán en cuenta aquellos productores que en el año anterior habían trabajado más de seis meses.

Esta cantidad se hará efectiva el 30 de Julio de cada año.

ARTICULO 56 SEGURO DE VIDA

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

- 3.500.000 ptas. muerte por enfermedad
- 3.500.000 ptas. muerte por accidente
- 3.500.000 ptas. muerte por accidente de circulación
- 3.500.000 ptas. por invalidez absoluta y permanente

Según tabla baremo en la póliza del seguro.

Estas cantidades se establecen para los tres años de vigencia del convenio.

**ARTICULO 57 COBERTURA DE RESPONSABILIDAD CIVIL POR CONDUCCION DE VEHICULOS FACILITADOS POR LA EMPRESA**

Sera ilimitada así como los daños a vehículos y propietarios de terceros.

**ARTICULO 58 COMPLEMENTOS POR I.L.T.**

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

B)El trabajador que se encuentre en situación de I.L.T. derivada de enfermedad común debidamente acreditada, la Empresa completará la prestación económica de este hasta alcanzar el 100% de su salario mensual, según tabla anexa correspondiente a su categoría, durante un periodo máximo de 60 días al año seguidos o alternos.

C)En situación de I.L.T. y siempre que exista hospitalización mínima de dos días la Empresa completará la prestación económica hasta alcanzar el 100% de su salario del mes anterior a la baja durante un periodo máximo de 120 días.

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

**ARTICULO 59 RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR**

En el supuesto caso de que un trabajador que precise el permiso de conducir para la prestación habitual de su trabajo, le fuera suspendido el uso del mismo, en primer lugar disfrutará sus vacaciones anuales correspondientes y si finalizadas estas 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 este.

Mientras dure la situación de suspensión y ocupe otro puesto de trabajo, su retribución será la del puesto que desempeñe. Quedan excluidos los casos de embriaguez en cuyo caso se suspenderá la relación laboral en idéntico tiempo a la retirada del carnet, incorporándose posteriormente a la misma situación laboral anterior.

**ARTICULO 60 CONTROL Y SUPERVISION**

Solo podran realizarse registros sobre la persona del trabajador en sus taquillas y efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores, dentro o fuera del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo y dignidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores.

**ARTICULO 61 ECONOMATO**

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

**ARTICULO 62 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 63 DERECHOS DE REPRESENTACION**

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

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

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

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

5)La Dirección de la Empresa entregara a los representantes legales de los trabajadores copia de los contratos que suscriba con Cabitel, Telefonica o cualquier otra entidad. Así mismo informara de las innovaciones tecnologicas o alteraciones que sean previsibles en el sector y que conozca.

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

7)La Empresa entregara 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. correspondientes a todos los trabajadores y tendrá a disposición de los mismos los originales.

8)La Empresa comunicara 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 dispondran cada uno de un credito 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 comunicara previamente a la Empresa, si fuese necesario podran acumularse el 50% del total de horas correspondientes a un trimestre.

10)La Dirección de la Empresa comunicara por escrito y por meses vencidos las horas extraordinarias estructurales o no, realizadas el mes anterior, reflejando en dicha comunicacion los trabajadores que las realizan. Las horas extraordinarias estructurales estaran firmadas por el representante legal de los trabajadores.

11)Los trabajadores afiliados a un sindicato podran en el ambito de la Empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad de los establecido en los estatutos del sindicato y en la Ley Organica de Libertad Sindical.

12)Los representantes de la seccion sindical, del comite de seguridad e higiene o de cualquier comision de trabajadores elegidos, podran recibir horas procedentes del comite de Empresa o de los representantes legales.

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

14)Los representantes de los trabajadores podran 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.

**ARTICULO 64 LEGISLACION SUPLETORIA**

Para todo lo no previsto en el presente convenio se estara a lo que determine en cada momento el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral para la Limpieza de Edificios y Locales. Si esta fuese derogada, las partes negociaran todos los aspectos que sean necesarios a fin de complementar el convenio.

**ARTICULO 65 REVISION ALUMBRADO**

Se establece para este articulo que por cada seis horas trabajadas se descansaran nueve.

**ARTICULO 66 INCREMENTOS SALARIALES**

Para el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 1.994 y el 30 de Abril de 1.995, se pacta un incremento salarial del 3'5 %, pasando del plus de produccion al salario base cinco mil ptas..

Para el periodo comprendido entre el 1 de Mayo de 1.995 y el 30 de Abril de 1.996, sera del I.P.C. interanual (Abril, 1.994 a Abril 1.995), menos el 0'25 %, pasando dos mil ptas. del plus de produccion al salario base.

Para el periodo comprendido entre el 1 de Mayo de 1.996 y el 30 de Abril de 1.997, sera del I.P.C. interanual (Abril, 1.995 a Abril, 1.996), menos el 0'25%, pasando dos mil ptas. del plus de produccion al salario base.

## CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

*ORDEN de 15 de mayo de 1996, por la que se autoriza definitivamente la apertura y funcionamiento del Centro docente privado de Educación Primaria San Isidoro, de Sevilla.*

Examinado el expediente incoado a instancia de don Pedro Ybarra Hidalgo, en su calidad de Párroco de la «Parroquia de Santa Cruz», entidad titular del Centro docente privado de Educación Primaria «San Isidoro», con domicilio en c/ Mateos Gago núm. 32 de Sevilla, en solicitud de autorización definitiva para la apertura y funcionamiento de dicho centro, por remodelación del mismo, con 6 unidades de Educación Primaria.

Resultando que en el expediente de autorización definitiva han recaído informes favorables del Servicio de Inspección Educativa y del Departamento Técnico de Inspección Educativa y del Departamento Técnico de Construcción Educativa y del Departamento Técnico de Construcción del Servicio de Programas y Obras de la Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia en Sevilla.

Resultando que el Centro privado «San Isidoro», con código 41005269, tiene suscrito concierto educativo para 8 unidades de Educación Primaria/Educación General Básica por Orden de 28 de septiembre de 1995 (BOJA del 14 de octubre).

Vistos la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE del 27 de noviembre); la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (BOE del 4 de julio); la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE del 4 de octubre); el Real Decreto 1004/1991, de 14 de junio, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan enseñanzas de Régimen General no universitarias (BOE del 26 de junio); el Real Decreto 986/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el calendario de aplicación de la nueva Ordenación del Sistema Educativo, modificado y completado por el Real Decreto 1487/1994, de 1 de