

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21714 RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «LYCASA».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Limpiezas y Contratas de Algeciras, Sociedad Anónima» (LYCASA), que fue suscrito con fecha 3 de mayo de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de agosto de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LY.C.A.S.A.

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 LYCASA y los trabajadores en el régimen de derecho laboral a su servicio, en el mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, 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 Sevilla, Badajoz, Granada, Jaen, Cordoba, Caceres y Almeria.

ARTICULO 3 AMBITO FUNCIONAL

Este Convenio afectara y obligara a la Empresa y a los trabajadores que desarrollan las tareas de mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, limpieza, montaje y desmontaje de publicidad en cabinas, semicabinas, locutorios y demás soportes de 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 contratacion que estaran adscritos a una de las categorías profesionales previstas en el convenio, percibiendo sus salarios y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la misma categoría.

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 dia de su firma y producira efectos economicos desde el 1 de Enero de 1990.

ARTICULO 6 DURACION

Tendra una duracion de dos años.

ARTICULO 7 DENUNCIA Y REVISION

El presente Convenio quedara denunciado automaticamente dos meses antes del 31 de Diciembre de 1991, 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 mínimas.

ARTICULO 9 COMISION PARITARIA

Se mantiene vigente la Comision Paritaria constituida para el desarrollo e interpretacion del presente convenio con fecha 1 de febrero de 1989. 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 quince 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 plantada, sera sometida a la Jurisdiccion Laboral competente.

Dicha Comision estara compuesta por cuatro miembros en representacion de la Empresa y cuatro miembros en representacion de los trabajadores, en proporcion dos por CC.OO. y dos 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 e interpretacion del presente Convenio.

Los acuerdos requeriran el voto favorable de la mayoria 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 dispondran de cuatro votos y la hora de someter a votacion cualquiera de las cuestiones. De los acuerdos de la Comision Paritaria se levantara el oportuno acta, y su contenido tendra la misma fuerza de obligacion 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 desarrollo explicito de esta Comision Paritaria, con caracter previo a los supuestos de convocatoria de huelga o plantamiento 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 categorías.

Sera preceptivo y previo el informe del Comité de Empresa o delegados de Personal para cualquier modificacion de jornada de trabajo, horario, regimen de trabajo a turnos, así 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. Así 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 ámbito del presente Convenio Colectivo, se clasificará en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes:

- Grupo I Personal administrativo
- Jefe de Administración
 - Oficial Administrativo de Primera
 - Oficial Administrativo de Segunda
 - Auxiliar Administrativo
- Grupo II Personal Mandos Intermedios
- Encargado Provincial
 - Inspector
- Grupo III Operarios
- Subgrupo I Personal Mantenimiento
- Oficial Cerrajero
 - Oficial Electricista
 - Oficial Mecánico
- Subgrupo II Personal de recaudación y Limpieza
- Conductor Recaudador
 - Conductor Limpiador
 - Limpiador
- Subgrupo III Personal de Recuento
- Oficial Informático de Recuento
 - Oficial de Recuento
 - Auxiliar de recuento
 - Aprendiz de Recuento

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

B) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la

Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo los informes de los representantes de los trabajadores, puede reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente

ARTICULO 14 DEFINICIÓN DE FUNCIONES

JEFE DE ADMINISTRACION

Realiza 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 L/SASA en las distintas provincias. El Jefe de Administración será de libre designación por parte de la Empresa.

OFICIAL ADMINISTRATIVO

Realiza todas las tareas propias de administración, utilizando para ello los medios puestos por la Empresa, incluyendo los sistemas y aparatos informáticos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

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

ENCARGADO PROVINCIAL

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

El puesto de Encargado será de libre designación por parte de la Empresa, teniendo en cuenta que si fuese de promoción interna, en el caso de cesar en su puesto, permanecerá en plantilla con la categoría que tuviese anteriormente. Cuando se tratase de personal de nuevo ingreso, si fuese rebajado su nombramiento de encargado por la Empresa, no podrá ser incorporado a la plantilla ya existente.

OFICIAL CERRAJERO

Es el encargado de efectuar las reparaciones en los muebles de las cabinas, semicabinas, módulos telefónicos y locutorios así como de las reparaciones de las cerraduras de los T.P. y de las tarjetas de los dispositivos de seguridad instalados en el interior del arca del teléfono. Conduce un vehículo que le facilita la Empresa. También sustituye los cristales de estructura cuando estos 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 realice 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 realizará pruebas de cómputo. Así mismo realizará los cambios de claves correspondientes a las cabinas encuadradas en la ruta que le sea asignada.

CONDUCTOR LIMPIADOR

El personal que realiza la función de limpieza de cabinas, semicabinas, módulos telefónicos y locutorios, ha de hacer uso de los materiales tales como bayetas, estropajos, espátula, secador, escoba, escalera y demás productos y utensilios para una correcta limpieza de los mismos, tanto interior como exteriormente. Dispone de una ruta que le viene marcada por la Empresa y para su desplazamiento conducirá un vehículo facilitado por la misma. La Empresa 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 al personal que normalmente las realiza.

RECUESTO

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

OFICIAL DE RECUESTO

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

AUXILIAR DE RECUESTO

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

APRENDIZ DE RECUESTO

Es el trabajador que realiza tareas prácticas y de aprendizaje 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; ASCENSOS; 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 tablon 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 periodos 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 en que algún trabajador de esa lista incurra durante el tiempo que estuviera en activo en algún 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 clasifica 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 interinidad) 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 reunan tres años de contratacion por modalidad diferente quedaran fijos. Quedan exentos para dicho computo los contratos de interinidad 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 determina la perdida del turno pasando a ocupar el ultimo puesto.

ARTICULO 19 VACANTES

Quando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en los subgrupos 1, 2, y 3, se cubrirán con el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando éste reuna las condiciones idóneas para el puesto. Las vacantes y los ascensos en los demás grupos, excepcion hecha de las categorías de Encargado Provincial y Jefe de Administración, se cubrirán por concurso oposicion, en caso de igual aptitud sera la antigüedad factor determinante.

ARTICULO 20 PERIODO DE PRUEBA

Todo el personal de nuevo ingreso quedara sometido, salvo pacto en contrario, a un periodo de prueba que, en ningun caso podra 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 dias.

Quando un trabajador tenga que realizar un trabajo no habitual, la Empresa estara obligada a establecer un periodo de adaptacion. Se establecera de tres a cinco dias dicho periodo para la adaptacion de conductor-limpiador a conductor-recaudador. Se instrumentaran igualmente las medidas necesarias para que la adaptacion se pueda producir tambien ante los cambios de rutas.

ARTICULO 21 TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA

La Empresa, por necesidades del servicio y con caracter provisional, podra destinar a un trabajador a otro puesto de categoria superior para la realizacion de las funciones y tareas de esta nueva categoria.

Mientras dure dicha situacion, la Empresa vendra obligada a abonar al trabajador afectado la retribucion de su nuevo puesto o categoria.

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

ARTICULO 22 PERMUTA

La Empresa, previa solicitud por escrito debidamente razonada, podra 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 sera a titulo provisional durante un periodo de quince dias durante el cual la Empresa podra revocar la autorizacion concedida. Las posibles permutas se notificaran a los representantes de los trabajadores, quienes podran hacer las alegaciones que consideren oportunas.

Los trabajadores con relacion laboral bajo cualquier modalidad de contratacion podran pasar a tener contrato indefinido cuando haya algun trabajador fijo que voluntariamente quiera pasar a ocupar su lugar en la lista de espera. Esta solicitud habra de hacerse por escrito a la Direccion de la Empresa, que debe dar su consentimiento.

ARTICULO 23 PLANTILLAS Y ESCALAFONES

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

En dicha plantilla se sealara el numero de trabajadores que comprende cada categoria profesional, con la separacion y especificacion por grupos y subgrupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habran de ser sometidas al informe del Comité de Empresa o delegados de personal y, en caso de desacuerdo, su aprobacion sera instada a la Autoridad Laboral.

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

La Empresa debera confeccionar y mantener el escalafon 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) Categoria profesional
- e) Fecha de nombramiento o promocion a dicha categoria
- f) Fecha de proximo aumento de complemento por antigüedad.
- g) Numero de orden

Dicho escalafon debera publicarse en los tablones de anuncios de que disponga la Empresa antes del 15 de Febrero.

El personal podra formular sus reclamaciones contra el escalafon, mediante escrito dirigido a la Empresa, en el plazo de veinte dias, a partir de la fecha de la publicacion. Cuando se de resolucioin expresa, esta debera producirse en un periodo igual de tiempo. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tacito, quedara libre la via 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 asistencia, enfermedad, vacaciones y otras circunstancias imprevistas que puedan afectar a la realizacion del servicio. Esta distribucion se hara por escrito entregandose copia a los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 25 NO DISCRIMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES

No cabe ningun tipo de discriminacion en las relaciones laborales por razon de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condicion social, ideas religiosas o politicas, adhesion o no a sindicatos o parentesco pudiendo efectuar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoria, con las mismas retribuciones, jornadas y demas 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, estara obligado a ponerlo en conocimiento de la misma

- 1.-Personal mandos intermedios: 30 dias antes de la fecha de cesacion.
- 2.-Personal administrativo: 1 mes.
- 3.-Personal operario y subalterno: 15 dias.

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

En lo referente al plan de Jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas, ambas partes se comprometen en el plazo maximo de seis meses a estudiar el sistema para su puesta en practica.

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 los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago.

El incumplimiento de esta obligación empresarial llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días del preaviso. No exigirá 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 SUBRUGACION**ARTICULO 29 SUBROGACION**

Cuando se produzcan cambios de titularidad en las empresas que realicen 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 cuarenta horas semanales. No obstante se reducirá para 1990 en lo equivalente a cinco o seis días de trabajo efectivo, según que la jornada laboral sea de 8hr. o de 6 horas 40 minutos.

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 período 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 para cada provincia queda reflejado en el anexo al presente convenio. Las provincias que soliciten la jornada de cinco días a la semana, tendrán la Empresa la obligación de sentarse a negociar el plazo de una semana a partir de la fecha que le sea solicitada 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 las que excedan de la jornada diaria establecida.

2. Los trabajadores serán libre de aceptar o denegar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral, estableciéndose para tal fin rotación entre voluntarios.

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales además de las citadas en el artículo 35 de nuestro convenio, aquellas que se efectúen para los montajes y desmontajes de campañas publicitarias, para cumplir los plazos establecidos 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 estructurales, 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 hora ordinaria, incrementando en un 75%, pudiéndose ser canjeable 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 servicio sea necesario realizar rutas de recaudación la Empresa dispondrá de los medios necesarios para ello, ajustándose a las siguientes normas:

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

2.- Festivo no domingo

Las rutas de 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 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 sobrepasaran 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 sobrepasaran la jornada de trabajo establecida

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

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

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

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 puedan dar lugar a dicha prolongación pueden ser de diversa índole, tales como averías del vehículo, condiciones 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 rebasar por su especificidad y excepcionalidad la jornada normal establecida. Así mismo se compensará el tiempo de exceso a razón del 175% de su valor con tiempo libre. La realización de estas rutas se establecerá de forma rotativa entre los voluntarios. En el caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores se establecerá un

sistema que garantice la prestación del servicio. La implantación de nuevas rutas especiales, será objeto de estudio y aprobación por parte de la 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 áreas de doble recaudación no supere la media jornada, se efectuará de forma rotativa entre los voluntarios. En el caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá un sistema que garantice la prestación del servicio. Si el tiempo necesario superase la media jornada se efectuará con personal contratado al efecto. En el caso del personal de plantilla, su remuneración será como horas extraordinarias tanto si se abona en metálico como si se compensa con tiempo libre, a razón del 125%. 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 POPULARES Y DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Si la programación del servicio lo permite se reforzaran las rutas de recaudación con personal procedente de la limpieza, a fin de poder acortar dichas rutas y consecuentemente la jornada 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 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 vísperas, 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 quedaran interrumpidas, pasando a disfrutar los días restantes cuando la Empresa y el trabajador acuerden, una vez dado el alta médica. En ambos casos siempre dentro del año natural. La remuneración de las vacaciones será: Salario base más antigüedad y la totalidad de los pluses.

ARTICULO 40 LIBRANZAS

1.- Los excesos de jornada se compensaran con tiempo libre, hasta alcanzar una jornada laboral completa. Su disfrute se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes, de común acuerdo entre Empresa y trabajador.
2.- El disfrute de los días acumulados por aquel festivo trabajado, será designado de común acuerdo entre Empresa y trabajador. Cuando no se de tal acuerdo, si se acumulan dos a más días, el trabajador podrá elegir la fecha de disfrute del 50% de ellos y la Empresa se compromete a marcar el 50% restante dentro de los quince días siguientes a la fecha elegida por el trabajador, siempre que el número de trabajadores en libranza para dicha fecha no supere el 5% de la plantilla. Si fuera uno solo el día de descanso pendiente de disfrutar, será a plena elección del trabajador, quedando excluidos como días de elección los lunes y los sábados; y siempre respetándose el 5% de plantilla en situación de libranza del párrafo anterior.
3.- Las libranzas correspondientes a la realización de rutas especiales se harán en la forma habitual en que se vienen llevando a cabo en las provincias en las que existen.
4.- 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 pérdida de retribución en los casos, con la duración que la continuación se indica:

.- Matrimonio del trabajador	4 días
.- Matrimonio de hijos o hermanos	1 día
.- Alumbramiento de esposa o cohabitante (dos de los cuales serán laborales)	3 días
.- Fallecimiento de hijos	4 días
.- Fallecimiento de esposa o cohabitante	4 días
.- Fallecimiento de abuelos, padres, padres políticos, hermanos y nietos directos	3 días
.- Fallecimiento hermanos políticos	2 días
.- Fallecimiento tíos carnales y políticos	1 día
.- Por enfermedad grave de esposa o cohabitante, abuelos, padres, hermanos, nietos, hijos directos y padres políticos del trabajador.	3 días
.- Cambio de domicilio habitual	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 de residencia del trabajador, su duración se ampliará en dos días más.
2.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.
3.- Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas.
4.- La Empresa facilitará permiso retribuido por el tiempo indispensable para la renovación de su permiso de conducir, a aquellos operarios de la plantilla que desempeñen funciones de conductor.
5.- La Empresa facilitará permiso con sueldo por el tiempo indispensable a aquellos operarios que precisen asistir a exámenes para la obtención de títulos oficiales. Si dichos exámenes se celebran en localidades distintas a las del centro de trabajo, también se facilitará el tiempo necesario para el desplazamiento, tanto de ida como de vuelta.
En todos los casos deberá acreditarse la contingencia argumentada para la obtención de 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 continuada 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 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 mismo artículo, igual o superior al 5% de la plantilla.

ARTICULO 43 EXCEDENCIAS

A) Especiales:

.- Para cuidado de hijos
.- Por cargo público o sindical
.- En el supuesto caso de detención como consecuencia de un accidente de circulación mientras el operario conducía un vehículo de la Empresa en la prestación habitual de su trabajo y en el trayecto y horario de ida y vuelta al trabajo, el operario detenido podrá solicitar su pase a la situación de excedencia con el mismo derecho de reserva del puesto de trabajo y en las mismas condiciones que si de excedencia obligatoria se tratase.

B) Obligatorias:

.- Por servicio militar o prestación social sustitutoria

El pase a la situación de excedencia especial y obligatoria dará derecho a la reserva del puesto de trabajo con reincorporación inmediata, siempre y cuando el interesado solicite la reincorporación con una antelación mínima de 30 días a la finalización de la excedencia otorgada.

C) Voluntarias:

Los trabajadores con antigüedad superior a tres años tendrán derecho a que se 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 30 días 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:Retribucion fija en doce meses, servirá de base para el calculo de las retribuciones proporcionales.

2.-Antigüedad:Es el complemento personal que recibe el trabajador, en razon al tiempo trabajado de servicios en la Empresa, estimados en trienios, considerándose como tiempo trabajado los servicios prestados durante el periodo de prueba.

Cada trienio sera del 3%, 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 retribucion fija abonada en doce mensualidades en concepto de compensacion 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.

2.-Plus de asistencia y puntualidad:Es la parte de la retribucion abonada en doce mensualidades establecidas para fomentar la puntualidad en la asistencia al centro de trabajo.Se establece una flexibilidad de quince minutos en la hora de entrada que habra de recuperarse obligatoriamente retrasando la salida en igual proporcion,salvo en las excepciones negociadas.

En aquellos casos en que el tiempo de tolerancia de 15 minutos sea rebasado, dicho exceso se ira acumulando a lo largo de la semana.Una vez acumulados excesos por tiempo igual o superior a quince minutos, procedera el descuento de la parte proporcional del plus correspondiente a la semana.

3.-Plus de produccion:Es la parte de la retribucion fija abonada en doce mensualidades en funcion de la terminacion de las rutas establecidas y del trabajo diario acordado realizar.

4.-Dieta de desplazamiento:Es el importe que se abonara al trabajador cuando por necesidades del servicio tenga necesidad de realizar el almuerzo dentro de la ruta que se le ha asignado.

Se considerara con derecho a dieta si una hora y media despues de la hora de finalizacion de la jornada el operario se hallara realizando su ruta.Su importe se establece en 22¢.

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 mes 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 podran solicitarlo sobre dicha paga notificandolo a la Empresa con diez dias de antelación.

ARTICULO 46 COBRO DE SALARIOS

El pago de los salarios se efectuara dentro de la jornada laboral por meses completos y vencidos, dentro del ultimo

dia laborable de cada mes, salvo mejor acuerdo de los interesados.

El pago se pondra a disposicion de los trabajadores en talon bancario, no obstante el trabajador podra optar a percibir su salario por transferencia o domiciliacion bancaria.

El trabajador tendra derecho a percibir anticipos a cuenta de su salario, sin que pueda exceder del 90% del importe devengado.Los anticipos se haran efectivos los dias 10 y 20 de cada mes, o al dia siguiente a los mismos si cualquiera de ellos fuera festivo.

ARTICULO 47 VALOR HORA ORDINARIA

Se fija el valor de la hora ordinaria para 1.990 en 1030 pts. por lo que el valor de la hora extraordinaria pasa a ser de 1.803 pts, el valor del festivo se establece en 8.240 pts en el caso de jornada de 6 horas 40 minutos y en 9.888 pts, pra la jornada de 8 horas.

Para 1.991 el valor hora ordinaria se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente el salario bruto anual del conductor recaudador.

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

ARTICULO 48 SEGURIDAD E HIGIENE

Sera objetivo máximo,tanto de la Direccion de la Empresa como de la representacion de los trabajadores, lograr la conservacion de la salud y la prevencion de accidentes laborales, a traves del desarrollo de una gestion integral de la misma, contemplando sus variantes preventivas, curativas al actuar simultaneamente 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 accion preventiva a traves de los analisis de riesgos.

Asi mismo sera prioritario promover e intensificar acciones formativas de signo prevencionista, motivando el desarrollo de actividades favorables a evitacion de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se crearan comites de seguridad e higiene en todos los centros.Una de sus funciones sera 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 legislacion especifica en la materia, todo el personal podra someterse voluntariamente a un reconocimiento medico anualmente, por cuenta de la Empresa y dentro de la Jornada laboral.Del resultado de dicho reconocimiento se dara cuenta al trabajador.El citado reconocimiento se realizara preferentemente en el Instituto de Seguridad e Higiene.

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

Aquel trabajador que actue con pantallas de ordenador, sera sometido a las revisiones oftalmologicas que los servicios medicos consideren pertinentes.

ARTICULO 49 VESTUARIOS

Deberan disponer de taquilla individual, duchas y lavabos, agua potable y jabon, toallas o secadores de manos, papel higienico, asi 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 dispondra de un botiquin de primeros auxilios debidamente provisto.

Los trabajadores dispondran de guantes de proteccion de las manos, asi como de mascarillas cuando sea preciso.

ARTICULO 51 VEHICULOS

Aquellos vehiculos adscritos a las rutas de proximo estaran provistos de faros antiniebla.

Asi mismo todos los vehiculos de servicio dispondran de barras o regillas que sirvan de separacion entre la zona de carga y la del conductor.Tambien dispondran de botiquin y extintor.

Los vehiculos seran revisados con periodicidad para que esten en condiciones de salir con la seguridad necesaria.

En todo lo no regulado en este articulo se estara a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

Los trabajadores antes de la ruta cuidaran de verificar que el vehiculo se encuentre en orden de marcha.

ARTICULO 52 RECLASIFICACION

Aquellos empedados que pasen a la situacion de invalidez permanente total o parcial para la profesion 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 tuviere 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, previos 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	TEMPORADA DE INVIERNO
2 pantalones de algodón	2 cazadoras de pana
2 camisas manga corta de algodón	2 pantalones de pana
calzado habitual	2 camisas manga larga de algodón
	1 jersey
	1 anorack 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 2.000.000 pts. 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. La cantidad a repartir será dividida por provincias proporcionalmente al número de trabajadores. Los préstamos concedidos por dicha comisión no devengarán intereses ni gastos, su devolución será mensual y en un período máximo de un año. Las cantidades serán descontadas en nómina por la Empresa y serán reintegradas a la bolsa. En caso de baja por la causa que sea, la Empresa descontará de la liquidación la cantidad pendiente de devolución. De las normas para la administración de esta bolsa, se dará cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa.

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. 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 pts. muerte por enfermedad
3.550.000 pts. muerte por accidente
3.550.000 pts. muerte por accidente de circulación
1.200.000 pts. por invalidez absoluta y permanente

Según tabla baremo en la póliza del seguro.

ARTICULO 58 COBERTURA DE RESPONSABILIDAD CIVIL POR CONDUCCION DE VEHICULOS FACILITADOS POR LA EMPRESA

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

ARTICULO 59 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 período máximo de 25 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 período máximo de sesenta días ininterrumpidos a partir del primer día de hospitalización.

D) Las gratificaciones extraordinarias se percibirán al 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 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 dura la situación de suspensión y ocupe otro puesto de trabajo, su retribución será la del nuevo puesto que desempeñe.

Quedan excluidos los casos de embriaguez en cuyo caso se suspenderá la relación laboral en idéntico tiempo a la retirada del carnet, incorporándose posteriormente a la misma situación laboral anterior.

ARTICULO 61 CONTROL Y SUPERVISION

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

ARTICULO 62 ECONOMATO

En aquellas provincias en que sea factible los trabajadores disfrutaran 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 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 espacio o mueble, así como un tablon de anuncios y cuanto material administrativo sea necesario para desarrollar su actividad sindical. El tablon de anuncios será de uso exclusivo de los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 65 LEGISLACION SUPLETORIA

Por 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 Ordenanza laboral para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, aprobada por Orden Ministerial del 15 de Febrero de 1975.

ARTICULO 66 TABLA SALARIAL 1990

A) Para el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 1990 todos los conceptos retributivos experimentarán un incremento del 7,5%, quedando establecidos según la tabla salarial anexa.

B) Si durante 1990 el I.P.C. a 31 de Diciembre experimentara un incremento superior al 6,5%, todos los conceptos retributivos establecidos para dicho año se incrementarán con la diferencia aritmética entre el I.P.C. finalmente resultante en 1990 y el citado porcentaje del 6,5%.

ARTICULO 67 INCREMENTO SALARIAL 1991

A) Para el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 1991, todos los conceptos retributivos del convenio experimentarán un incremento salarial igual al I.P.C. real de 1990. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos retributivos de 1990 una vez revisados, si procediese conforme al artículo 66 párrafo B.

B) Si durante 1991 el I.P.C. a 31 de Diciembre experimentara un incremento superior al I.P.C. de 1990 menos un punto, todos los conceptos retributivos establecidos para dicho año se incrementarán en un porcentaje igual que la diferencia aritmética entre el I.P.C. finalmente resultante en 1991 y el citado porcentaje del I.P.C. de 1990 menos un punto.

CLAUSULA ADICIONAL

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

RECIBO DE FINIQUITO

En la ciudad de _____ a de _____ de _____

El que suscribe, Don _____, productor de la Empresa LIMPIEZAS Y CONTRATAS DE ALGECIRAS, S.A.,

dedicada a la recaudación y mantenimiento de las cabinas telefónicas, en el centro de trabajo de la misma de _____ pta. de acuerdo con el recibo de salarios que con ésta misma fecha firma.

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

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

(Firma del trabajador)

TABLA SALARIAL AÑO 1.990

Categoría Laboral	Salari. Base	Plus Prod.	Plus Asis.	Plus Loc.	Total Mes	Extra Marzo	Extra Verano	Extra Navid.	Total A H D
Encargado Prov.	91.072	22.497	8.490	10.247	132.306	91.072	91.072	91.072	1.960.888
Inspector	91.072	22.497	8.490	10.247	132.306	91.072	91.072	91.072	1.860.888
Jefe Administ.	91.072	22.497	8.490	10.247	132.306	91.072	91.072	91.072	1.860.888
Oficial Admín.	83.765	10.674	8.391	10.427	113.057	83.765	83.765	83.765	1.612.779
Auxiliar Admín.	76.319	9.700	8.453	11.006	105.734	76.319	76.319	76.319	1.497.993
Ofic. 1.ª Carraj.	83.079	24.610	8.322	10.539	126.550	83.079	83.079	83.079	1.767.837
Cond. Recaudador	83.079	24.610	8.322	10.539	126.550	83.079	83.079	83.079	1.767.837
Cond. Limpiador	83.079	24.610	8.322	10.539	126.550	83.079	83.079	83.079	1.767.837
Limpiador	83.079	24.610	8.322	10.539	126.550	83.079	83.079	83.079	1.767.837
Oficial Contes	83.079	24.610	8.322	10.539	126.550	83.079	83.079	83.079	1.767.837
Aprendiz	51.323		9.022	11.561	71.906	51.323	51.323	51.323	1.616.841

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21715 RESOLUCION de 30 de mayo de 1990, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 942/1987, promovido por don Gonzalo Francisco Antonio Pérez Vilaplana, contra acuerdos del Registro de 17 de abril de 1985 y 18 de noviembre de 1986.

En el recurso contencioso-administrativo número 942/1987, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por don Gonzalo Francisco Antonio Pérez Vilaplana contra Resoluciones de este Registro de 17 de abril de 1985 y 18 de noviembre de 1986, se ha dictado, con fecha 6 de junio de 1989, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que con desestimación del presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado don Fernando Pombo García, en nombre y representación de don Gonzalo Francisco Antonio Pérez Vilaplana, en impugnación del acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial, de fecha 18 de noviembre de 1986, publicado en el "Boletín Oficial" de 16 de febrero de 1987, que desestima el recurso de reposición formulado contra el acuerdo del mismo Organismo, de fecha 17 de abril de 1985, también impugnado, denegatorio de la marca número 1.069.375 "Euromoda", debemos declarar y declaramos que dichas resoluciones son conformes al ordenamiento jurídico, no procediendo su