

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

1184 *RESOLUCION de 12 de enero de 1993, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se disponen determinadas emisiones de Letras del Tesoro a tres y seis meses y se convocan las correspondientes subastas.*

La Resolución de 5 de diciembre de 1991 de esta Dirección General del Tesoro y Política Financiera inició un programa de emisión de Letras del Tesoro a tres meses, al objeto de ampliar la gama de instrumentos que componen la Deuda del Estado, facilitar el cumplimiento de la limitación del recurso al crédito del Banco de España como mecanismo de financiación del Estado y propiciar la progresiva puesta en práctica del esquema de actuación de los acreedores del mercado. Posteriormente, la evolución de los mercados de Deuda aconsejó incrementar la financiación del Tesoro a corto plazo, iniciándose, por Resolución de 26 de agosto de 1992, la emisión de Letras del Tesoro a seis meses.

Autorizada la emisión de Deuda del Estado durante 1992 y enero de 1993, por Orden de 22 de enero de 1992 y manteniéndose las circunstancias que aconsejaron la emisión de Letras a tres y seis meses, procede convocar nuevas subastas para tales Letras, a celebrar en el mes de enero de 1993. Para estas subastas no habrá otro límite cuantitativo que el establecido con carácter general para la Deuda del Estado, salvo que, dentro de éste, esta Dirección General fije uno específico.

En razón de lo expuesto y en uso de las facultades concedidas por la Orden de 22 de enero de 1992, esta Dirección General ha adoptado la siguiente resolución:

1. Disponer la emisión de las Letras del Tesoro a tres y seis meses, que sean necesarias para atender las peticiones aceptadas en las subastas que la presente Resolución convoca, con el carácter especial que prevé el apartado 5.3 de la Orden de 22 de enero de 1992. Dichas subastas se desarrollarán conforme se detalla a continuación:

Letras del Tesoro	Fecha de emisión	Fecha de amortización	Número de días	Fecha resolución de la subasta
A seis meses	22- 1-1993	23- 7-1993	182	20- 1-1993
A tres meses	22- 1-1993	30- 4-1993	98	20- 1-1993

2. No se fija objetivo alguno de colocación para estas subastas a efectos de lo previsto en el número cuarto de la Orden de 24 de julio de 1991, si bien, esta Dirección General podrá fijarlo antes de la fecha de presentación de peticiones por los titulares de cuentas, a nombre propio en la Central de Anotaciones para la subasta de Letras a tres meses. El eventual límite que se fije se ampliará, en su caso, para atender las adjudicaciones resultantes de lo previsto en el número cuarto.dos de la citada Orden de 24 de julio de 1991.

3. Las Letras a tres y seis meses, que se emitan tendrán las características establecidas en la Orden de 22 de enero de 1992 y en la presente Resolución.

4. El desarrollo de las subastas y su resolución se ajustará a lo previsto en la Resolución de 24 de enero de 1992 de esta Dirección General y la cuantía de las peticiones no será inferior a 100 millones de pesetas, no aceptándose peticiones no competitivas para estas subastas.

5. Las peticiones se formularán por teléfono por los titulares de cuentas, a nombre propio en la Central de Anotaciones o por Entidades gestoras con capacidad plena o restringida entre las ocho treinta y las nueve horas del día fijado para la resolución de la subasta. Quienes no sean titulares

de cuenta ni Entidades gestoras podrán presentar sus peticiones en el Banco de España hasta el lunes precedente a la subasta respectiva, antes de las trece horas (doce horas en las islas Canarias), o el día hábil anterior en caso de que sea festivo. Los precios que se ofrezca pagar por las Letras demandadas vendrán expresados en tanto por ciento del valor nominal con dos decimales.

6. El pago de las Letras adjudicadas en las subastas a ofertas presentadas por titulares de cuentas o Entidades gestoras se hará mediante adeudo de su importe efectivo en la cuenta de la Entidad presentadora de la oferta en el Banco de España en la fecha de puesta en circulación de los valores. Los que hayan presentado su oferta en el Banco de España, sin ser titular de cuentas ni Entidad gestora habrán de completar, en su caso, el desembolso antes de las trece horas del día en que se emitan y pongan en circulación los valores (doce horas en las islas Canarias).

Madrid, 12 de enero de 1993.—El Director general, Manuel Conthe Gutiérrez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1185 *RESOLUCION de 16 de diciembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Recaudación y Limpieza, Sociedad Anónima» (RELSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Recaudación y Limpieza, Sociedad Anónima» (RELSA), que fue suscrito con fecha 9 de noviembre de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 de dicho 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, 16 de diciembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RECAUDACION Y LIMPIEZA, SOCIEDAD ANONIMA» (RELSA)

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo Laboral tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico laborales entre la Empresa «Recaudación y Limpieza, Sociedad Anónima» (RELSA), y los trabajadores en 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 teléfonos públicos.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio Colectivo Laboral será de aplicación en los Centros de las provincias de Sevilla, Badajoz, Cáceres.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Este Convenio afectará y obligará 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 teléfonos públicos en su ámbito territorial.

Art. 4.º *Ambito personal.*—1. Este Convenio regulará las relaciones laborales de la Empresa incluida en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores.

Quedan incluidos los de nueva contratación que estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en Convenio, percibiendo sus salarios y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la misma categoría.

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

Art. 5.º *Ambito temporal.*—El Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma y producirá efectos económicos desde el 1 de enero de 1992.

Art. 6.º *Duración.*—Tendrá una duración de un año.

Art. 7.º *Denuncia y revisión.*—El presente Convenio quedará denunciado automáticamente dos meses antes del 31 de diciembre de 1992, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

Art. 8.º *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existencias en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones en que quedan pactadas, salvo las disposiciones de derecho necesario o que tengan carácter de mínimas.

Art. 9.º *Comisión paritaria.*—Se mantiene vigente la Comisión Paritaria constituida para el desarrollo e interpretación del presente Convenio con fecha 1 de febrero de 1989. Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y de manera extraordinaria cuando cualquiera de las partes lo solicite formalmente de la otra, al menos, con quince días de antelación.

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

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros en representación de la Empresa y cuatro miembros en representación de los trabajadores, en proporción dos por CC. OO. y dos por UGT, que salvo causa de fuerza mayor serán elegidos entre los miembros de la Comisión deliberante del presente Convenio.

Las funciones de dicha Comisión serán las inherentes para cumplir su cometido de desarrollo e interpretación del presente Convenio. Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros que la integran, en el bien entendido caso de que, si una de las partes acudiera a una de las convocatorias faltando alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de cuatro votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

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

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

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

Será obligatoria la convocatoria, reunión y desacuerdo explícito de esta Comisión Paritaria con carácter previo a los supuestos de convocatoria de huelga o planteamiento de conflicto colectivo.

Art. 10. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades, que le son propias, no lo aprobara en su totalidad podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia a todos los efectos.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 11. *Organización.*—La organización será competencia de la Empresa, a quien corresponde la iniciativa conforme a la legislación vigente, y tendrá entre otras las siguientes finalidades:

Mejora de las prestaciones de servicios al usuario.
Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.

Establecimiento de plantillas correctas de personal.
Definición y clasificación de las relaciones entre puestos y categorías.

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

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

CAPITULO III

Prestación del trabajo

Art. 12. *Prestación del trabajo.*—La Empresa estará obligada a poner al alcance de todos sus trabajadores los medios precisos para que estos puedan realizar su trabajo en suficientes condiciones de actividad, higiene y seguridad. Asimismo, el trabajador estará igualmente obligado a emplear los medios y medidas que a este efecto se le deban proporcionar a tenor de la norma legal en cada caso y en suficientes condiciones de actividad, higiene y seguridad.

Art. 13. *Clasificación funcional.*—El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se clasificará en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes:

Grupo I: Personal Administrativo:

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

Grupo II: Personal Mandos Intermedios:

Encargado Provincial.
Inspector.

Grupo III: Operarios:

Subgrupo I: Personal de 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 previstas 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.

Art. 14. *Definición de funciones:*

Jefe de Administración.—Realizará las funciones de facturación, confección de nóminas, Seguridad Social, Certificados de Empresa, así como

cualquier otro tipo de tarea administrativa referente a las actividades de LYCASA 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 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 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 promoción interna, en el caso de cesar en su puesto, permanecería en plantilla con la categoría que tuviese anteriormente. Cuando se tratase de personal de nuevo ingreso, si fuese revocado su nombramiento de encargado por la Empresa, no podrá ser incorporado a la plantilla ya existente.

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

Conduce un vehículo que le facilita la Empresa. También sustituye los cristales de estructura cuando 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 Mecánico.—Se encarga de la revisión, mantenimiento y reparación de los vehículos de la flota.

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

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

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

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

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

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

Inspector.—Se encarga de organizar y supervisar el desarrollo del trabajo, tanto dentro de las dependencias de la Empresa, como en las rutas. Informa a los trabajadores de las posibles deficiencias encontradas en el trabajo y prepara los correspondientes informes de los resultados de su actividad que entrega a su inmediato superior.

Todas las funciones aquí detalladas lo son a título enunciativo, no queriendo significar que sean únicas e invariables. Cualquier variación o inclusión será hecha previo informe de la Comisión paritaria.

CAPITULO V

Contratación, ascensos, cambio de puesto de trabajo, plantillas y escalafones, ceses y despidos

Art. 15. Contratación.—1. Cuando por necesidades de la Empresa, sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos y de sus características.

2. Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal del Centro.

3. En aquellos casos de plazas de nueva creación, se publicarán en el tablón de anuncios y en todos los servicios, estableciéndose un plazo de admisión de solicitudes de cinco días.

4. En todo caso tendrán preferencia para el ingreso en la Empresa aquellos que hayan desempeñado funciones de carácter temporal, fijos de períodos discontinuos, en prácticas, en formación o a tiempo parcial, estableciéndose una lista de espera siguiendo un estricto orden de antigüedad por el tiempo trabajado. En los supuestos en que algún trabajador de esa lista incurra durante el tiempo que estuviera en activo en algún incumplimiento de sus funciones que conllevara la aplicación de sanciones disciplinarias, declaradas firmes, por falta grave o muy grave, la Empresa podrá excluir al trabajador de dicha lista de espera, informando por escrito a la comisión paritaria, dentro de los tres días siguientes a la finalización de su contrato.

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

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

Art. 16. Clasificación según permanencia.—Por razones de permanencia el personal se clasifica en fijo y temporal. Cuando la Empresa utilice una modalidad de contratación diferente a las que se vienen utilizando hasta ahora (temporales de fomento de empleo, eventuales de acumulación de tareas, de formación e interinos), será comunicado al Secretario de la Comisión paritaria para que si lo cree conveniente convoque una reunión de la misma.

Art. 17. Período de prácticas.—Aquellos trabajadores que reúnan tres años de contratación por modalidad diferente quedarán fijos. Quedan exentos para dicho cómputo los contratos de interinidad y los contratos por obra o servicio determinado.

Art. 18. Ascensos.—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13, B), los cambios de categorías o ascensos del grupo III en cada uno de sus subgrupos será por antigüedad.

La aceptación por parte del trabajador de un ascenso en razón de lo establecido en el apartado anterior es voluntaria. Su no aceptación determinará la pérdida del turno pasando a ocupar el último puesto.

Art. 19. Vacantes.—Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en los subgrupos 1, 2 y 3 se cubrirán con el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando éste reúna las condiciones idóneas para el puesto.

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

Art. 20. Período de prueba.—Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional en la siguiente escala:

1. Personal directivo, seis meses.
2. Personal mandos intermedios, dos meses.
3. Personal administrativo, un mes.
4. Personal operario, quince días.

Cuando un trabajador tenga que realizar un trabajo no habitual, la Empresa estará obligada a establecer un período de adaptación. Se establecerá de tres a cinco días dicho período para la adaptación de conductor-limpiador a conductor-recaudador. Se instrumentarán igualmente las medidas necesarias para que la adaptación se pueda producir también ante los cambios de rutas.

Art. 21. *Trabajos de superior o inferior categoría.*—La Empresa, por necesidades del servicio y con carácter provisional, podrá destinar a un trabajador a otro puesto de categoría superior para la realización de las funciones y tareas de esta nueva categoría.

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

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

Art. 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 títulos provisional durante un período de quince días durante el cual la Empresa podrá revocar la autorización concedida. Las posibles permutas se notificarán a los representantes de los trabajadores, quienes podrán hacer las alegaciones que consideren oportunas.

Los trabajadores con relación laboral bajo cualquier modalidad de contratación podrán pasar a tener contrato indefinido cuando haya algún trabajador fijo que voluntariamente quiera pasar a ocupar su lugar en la lista de espera. Esta solicitud habrá de hacerse por escrito a la Dirección de la Empresa que debe dar su consentimiento.

Art. 23. *Plantillas y escalafones.*—La Empresa vendrá obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo y contratado una vez año.

En dicha plantilla se señalará el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas al informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal y en caso de desacuerdo su aprobación será instada a la Autoridad Laboral.

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

La Empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal con los siguientes datos de cada uno de sus trabajadores:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.
- d) Categoría profesional.
- e) Fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría.
- f) Fecha de próximo aumento de complementos por antigüedad.
- g) Número de orden.

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

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

Art. 24. *Planificación del trabajo.*—La Empresa distribuirá las rutas teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría. A tal fin la Empresa distribuirá las rutas que serán las que tengan siempre que realizar, salvo determinadas circunstancias como falta de asistencia, enfermedad, vacaciones y otras circunstancias indeterminadas que puedan afectar a la realización del servicio. Esta distribución se hará por escrito entregándose copia a los representantes de los trabajadores.

Art. 25. *No discriminación de las relaciones laborales.*—No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o parentesco, pudiendo efectuar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.

Art. 26. *Ceses.*—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma:

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

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

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.

Art. 27. *Liquidaciones.*—Habiendo recibido el aviso con la antelación establecida en el artículo anterior, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago.

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

Art. 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

Subrogación

Art. 29. *Subrogación.*—Cuando se produzcan cambios de titularidad en las Empresas que realizan el servicio de mantenimiento de las cabinas telefónicas, las nuevas Empresas cualesquiera que sean estas, se subrogan 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.

Art. 29 bis. *Adscripción 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 ésta 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, horarios, horas extras, trabajos en días festivos, vacaciones

Art. 30. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, con una reducción de cinco o seis días de trabajo efectivo, según que la jornada laboral sea de ocho horas o de seis horas cuarenta minutos.

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

Art. 31. *Descanso diario.*—El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso diario de veinte minutos dentro de su jornada diaria, que se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Art. 32. *Horario.*—El horario de trabajo para cada provincia queda reflejado en el anexo al presente Convenio. Las provincias que soliciten la jornada de cinco días a la semana, tendrá la Empresa la obligación de sentarse a negociar en el plazo de una semana a partir de la fecha que le sea solicitado por el Delegado de personal.

Se establece una flexibilidad de quince minutos 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.

Art. 33. *Horas extraordinarias.*—1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida.

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

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias 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, 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 por 100, pudiendo ser canjeable al 175 por 100 con tiempo libre en jornadas completas.

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

Art. 34. *Trabajo en días 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 sobrepasarán la jornada establecida, y que en ese caso podrán comprender también otras averías no peligrosas hasta completar dicha jornada.

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

D) La retribución de dicho día será por rutas establecidas, a razón del 120 por 100 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.

Art. 35. *Prolongación de jornada.*—Cuando por circunstancias ajenas al servicio, se haga necesario prolongar la duración de la jornada en las rutas normalmente establecidas, el tiempo realizado en exceso será compensado abonándose como horas extraordinarias o con tiempo libre sustitutorio. 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, razones climatológicas, cortes de carretera, etc. En cualquier caso las partes acuerdan que dichas horas tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

Art. 36. *Rutas especiales.*—Se establecerá una dieta para aquellas rutas que tengan que rebasar por su especificidad y excepcionalidad la jornada normal establecida. Asimismo, se compensará el tiempo de exceso a razón del 175 por 100 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.

Art. 37. *Rutas de doble recaudación.*—Se establecerán sólo para aquellas cabinas afectadas por la doble recaudación.

Cuando el tiempo necesario para estas tareas de doble recaudación no supere la media jornada, se efectuará de forma rotativa entre los voluntarios. En el caso de no existir voluntarios, teniendo en cuenta que la prestación del servicio es inaplazable y obligatoria, de común acuerdo entre 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 175 por 100.

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

Art. 38. *Fiestas populares y días 24 y 31 de diciembre.*—Si la programación del servicio lo permite se reforzarán las rutas de recaudación con personal procedente de la limpieza, a fin de poder acortar dichas rutas y consecuentemente 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

Art. 39. *Vacaciones.*—El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de treinta días naturales retribuidos, a disfrutar en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo acuerdos expresos entre Empresa y trabajador.

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

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 Incapacidad Laboral Transitoria, por enfermedad o accidente, comenzará a disfrutarlas cuando la Empresa y el trabajador acuerden una vez dado el alta médica.

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

La remuneración de las vacaciones será: Salario base más antigüedad y la totalidad de los pluses.

Art. 40. *Libranzas.*—1. Los excesos de jornada se compensarán con tiempo libre, hasta alcanzar una jornada laboral completa. Su disfrute se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes, de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

2. El disfrute de los días acumulados por aquel festivo trabajado, será designado de común acuerdo entre Empresa y trabajador. Cuando no se dé tal acuerdo, si se acumulan dos o más días, el trabajador podrá elegir la fecha de disfrute del 50 por 100 de ellos y la Empresa se compromete a marcar el 50 por 100 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 por 100 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 por 100 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 por 100 citado supone como mínimo un trabajador.

Art. 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: Dieciséis días.

Matrimonio de hijos o hermanos: Un día.

Alumbramiento de esposa o cohabitante: Tres días (dos de los cuales serán laborables).

Fallecimiento de hijos: Cuatro días.

Fallecimiento de esposa o cohabitante: Cuatro días.

Fallecimiento de abuelos, padres, padres políticos, hermanos y nietos directos: Tres días.

Fallecimiento hermanos políticos: Dos días.

Fallecimiento tíos carnales y políticos: Un día.

Por enfermedad grave de esposa o cohabitante, abuelos, padres, hermanos, nietos, hijos directos y padres políticos del trabajador: Tres días.

Cambio de domicilio habitual: Un 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 la licencia.

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

7. Por lactancia de un hijo menor de nueve 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 más arriba expresadas, como si de cónyuge se tratara.

Art. 42. *Licencias no retribuidas.*—El trabajador que lleve un mínimo de seis meses de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a treinta días.

La solicitud de dicho permiso deberá cursarse por escrito, con una antelación mínima de quince días.

No habrá lugar a la concesión de dicha petición si dentro del período que se solicita, hubiera previsiones de ausencia por este mismo artículo, igual o superior al 5 por 100 de la plantilla.

Art. 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 conduzca un vehículo de la Empresa en la prestación habitual de su trabajo y en el trayecto y horario de ida y vuelta al trabajo, el operario detenido podrá solicitar su pase a la situación de excedencia con el mismo derecho de reserva del puesto de trabajo y en las mismas condiciones que si de excedencia obligatoria se tratase.

B) Obligatorias: Por servicio militar o prestación social sustitutoria.

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

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

CAPITULO IX

Retribuciones

Art. 44. *Concepto retributivo.*—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 de servicios en la Empresa, estimados en trienios, considerándose como tiempo trabajado los servicios prestados durante el período de prueba. Cada trienio será del 5 por 100, 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.

2. Plus de asistencia y puntualidad: Es la parte de la retribución 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 habrá de recuperarse, obligatoriamente, retrasando la salida en igual proporción, salvo en las excepciones negociadas.

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

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 ha asignado.

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. Su importe se establece en 1.044 pesetas.

Art. 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 ILT, dentro de los períodos que para cada una de ellas se determine como de cómputo.

Los períodos de cómputo serán:

Extra de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre inmediato anterior.

Extra de verano, del 1 de junio al 31 de mayo inmediato anterior.

Extra de navidad, del 1 de diciembre al 30 de noviembre inmediato anterior.

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

Art. 46. *Cobro de salarios.*—El pago de los salarios se efectuará dentro de la jornada laboral por meses completos y vencidos, dentro del último día laborable de cada mes, salvo mejor acuerdo de los interesados.

El pago se pondrá a disposición de los trabajadores en talón bancario, no obstante el trabajador podrá optar a percibir su salario por transferencia o domiciliación bancaria.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su salario, sin que pueda exceder del 90 por 100 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.

Art. 47. *Valor hora ordinaria.*—Se fija el valor de la hora ordinaria para 1992 en 1.157 pesetas, por lo que el valor de la hora extraordinaria pasa a ser de 2.026 pesetas, el valor del festivo se establece en 9.259 pesetas, en el caso de jornada de seis horas cuarenta minutos y en 11.110 pesetas, para la jornada de ocho horas.

CAPITULO X

Derechos sociales y de representación colectiva, seguridad e higiene

Art. 48. *Seguridad e higiene.*—Será objetivo máximo, tanto de la Dirección de la Empresa como de la representación de los trabajadores, lograr

la conservación de la salud y la prevención de accidentes laborales, a través del desarrollo de una gestión integral de la misma, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar, simultáneamente, sobre 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.

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

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 implante en materia de seguridad e higiene y darlas a conocer a los trabajadores.

Independientemente de la legislación específica en la materia, todo el personal podrá someterse voluntariamente a un reconocimiento médico anualmente por cuenta de la Empresa y dentro de la jornada laboral. Del resultado de dicho reconocimiento se dará cuenta al trabajador. El citado reconocimiento se realizará preferentemente en el Instituto de Seguridad e Higiene.

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

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

Art. 49. *Vestuarios*.—Deberán disponer de taquilla individual, duchas y lavabos, agua potable y jabón, toallas o secadores de manos, papel higiénico, así como servicios de señoras en aquellos lugares donde sea preciso, debiendo cuidarse de su limpieza.

Art. 50. *Botiquín*.—En todos los centros de trabajo se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto.

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

Art. 51. *Vehículos*.—Aquellos vehículos adscritos a las rutas de provincia estarán provistos de faros antiniebla.

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

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

En todo lo 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.

Art. 52. *Reclasificación*.—Aquellos empleados que pasen a la situación de invalidez permanente total o parcial para la profesión habitual con arreglo a las normas del RGSS o aporten certificado médico que recomiende el traslado de su grupo o subgrupo y sea ratificado por los servicios médicos que determine la Empresa podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la Empresa siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la Empresa, pasando a percibir el sueldo de la categoría correspondiente a dicho nuevo puesto de trabajo (incluido el porcentaje de antigüedad que tuviera devengado) que en todo caso habrá de ser distinta categoría laboral a la que ostentaba antes de su invalidez.

Art. 53. *Protección a la mujer embarazada*.—La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo físico, se le encomendarán funciones acordes con sus circunstancias, previos los informes médicos oportunos.

Art. 54. *Uniformidad*.—La Empresa facilitará a cada trabajador la correspondiente uniformidad, según los modelos homologados para la actividad.

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

La entrega de dicha uniformidad se hará como sigue:

Temporada de verano: Del 1 al 15 de abril.

Temporada de invierno: Del 1 al 15 de octubre.

La puesta en uso, una vez recibida es obligatoria.

Composición de la uniformidad:

Temporada de verano:

Dos pantalones de algodón.

Dos camisas manga corta de algodón.

Calzado habitual.

Temporada de invierno:

Dos cazadoras de pana.

Dos pantalones de pana.

Dos camisas manga larga de algodón.

Un jersey.

Un anorack tres cuartos, cada dos años.

Botas apropiadas.

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

Art. 55. *Préstamos*.—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 1.123.182 pesetas. 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.

Art. 56. *Bolsa de acción social*.—Para fomentar actividades sociales o como ayuda escolar la Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, delegado de personal o comisión de trabajadores una aportación económica equivalente al 0,45 por 100 del importe de las liquidaciones trimestrales del IRPF de cada centro de trabajo.

Dicha cantidad será entregada transcurridos quince días después del pago de cada trimestre.

Las normas para canalizar dicha ayuda se establecerán por las respectivas plantillas, mediante asamblea que para tal fin se celebre.

Art. 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 pesetas, muerte por enfermedad.

3.550.000 pesetas, muerte por accidente.

3.550.000 pesetas, muerte por accidente de circulación.

1.200.000 pesetas, por invalidez absoluta y permanente.

Según tabla baremo en la póliza del seguro.

Art. 58. *Cobertura de responsabilidad civil por conducción de vehículos facilitados por la Empresa*.—Será ilimitada así como los daños a vehículos y propiedades de terceros.

Art. 59. *Complementos por ILT*:

A) El trabajador que se encuentra en situación de ILT derivada de accidente de trabajo, debidamente acreditada, la Empresa completará la prestación económica de éste hasta alcanzar el 100 por 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 ILT derivada de enfermedad común debidamente acreditada, la Empresa completará la prestación económica de éste hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario mensual, según tabla anexa correspondiente a su categoría, durante un período máximo de veinticinco días al año, seguidos o alternos.

C) En situación de ILT y siempre que exista hospitalización mínima de dos días la Empresa completará la prestación económica hasta alcanzar el 100 por 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 100 por 100.

Art. 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 disfrutara sus vacaciones anuales correspondientes y si finalizadas éstas continuara en las mismas circunstancias, será destinado a otro grupo o subgrupo donde no sea necesaria la posesión del permiso de conducir, reincorporándose a su puesto de trabajo al serle devuelto éste.

Mientras dure la situación de suspensión y ocupe otro puesto de trabajo, su retribución será la del nuevo puesto que desempeñe.

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

Art. 61. *Control y supervisión.*—Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador en sus taquillas y efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores, dentro o fuera del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la intimidad y dignidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores.

Art. 62. *Economato.*—En aquellas provincias en que sea factible los trabajadores disfrutarán de un economato laboral o similar.

Art. 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.

Art. 64. *Derechos de representación.*—1. La Empresa reconoce a los representantes de los trabajadores elegidos libre y democráticamente, según la normativa vigente en cuantos derechos y garantías tiene conferidas en razón a su cargo por las leyes y disposiciones oficiales presentes y venideras.

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

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

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

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

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

7. La Empresa entregará a los representantes de los trabajadores fotocopia de los TC-1 y TC-2, así como de los justificantes del pago del IRPF correspondientes a todos los trabajadores y tendrá a disposición de los mismos los originales.

8. La Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores en el plazo mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación todo lo concerniente a ceses, despidos, sanciones, modificaciones de trabajo, etcétera.

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

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

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

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

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

14. Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas fuera de la jornada laboral cuando lo consideren necesario dentro

de los locales de la Empresa y siempre que exista disponibilidad en dichos locales.

Art. 65. *Legislación supletoria.*—Por todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo que determinen 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 de 15 de febrero de 1975.

Art. 66. *Tabla salarial 1990:*

A) Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1992, todos los conceptos retributivos experimentarán un incremento del 5,5 por 100, quedando establecidos según la tabla salarial anexa.

B) El resultante de la aplicación de este incremento salarial a los conceptos: Plus producción, Plus locomoción y transporte, Plus asistencia, será sumada al salario base, manteniéndose en la tabla las cuantías hasta ahora fijadas en cada uno de dichos pluses.

C) Si durante 1992 el IPC al 31 de diciembre, experimentara un incremento superior al 5,5 por 100, todos los conceptos retributivos para dicho año se incrementarán con la diferencia aritmética entre el IPC finalmente resultante en 1992 y el citado porcentaje del 5,5 por 100.

Cláusula 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 «Recaudación y Limpieza, Sociedad Anónima», (RELSA), dedicada a la recaudación y mantenimiento de las cabinas telefónicas, en el centro de trabajo de la misma de ha recogido la cantidad de pesetas, de acuerdo con el recibo de salarios que con esta misma fecha firma.

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

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

(Firma del trabajador)

ANEXO I

Horario de trabajo: Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales para todo el personal de la Empresa.

Limpiezas: Conductor Limpiaor: De lunes a viernes de siete a quince horas.

Cerrajería: De lunes a viernes de siete a quince horas. Sábados, dos Cerrajeros de guardia que descansarían martes y jueves de la misma semana que trabajan el sábado.

Administración: De lunes a viernes de siete a quince horas. Sábados, una administrativa de guardia que descansarían el lunes de la semana que trabaje el sábado.

Conteo: De lunes a sábados de siete a quince horas. Descansando correlativamente. La semana que descansa el sábado, también lo hará el lunes de la semana siguiente.

Recaudación: De lunes a sábados de siete a quince horas. Cinco días laborables y dos turnos:

Primer turno: De lunes a viernes, descansando el sábado.

Segundo turno: De lunes a sábado, descansando en martes y jueves.

Si Cabiltel modificara las frecuencias de lunes a viernes y ésta incidiera en un aumento de rutas en los sábados y no fuera posible el descanso de sábados alternos, el personal de recaudación volvería a la jornada diaria de seis cuarenta horas y lunes a sábado.

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

Inspectores: Será el mismo que el de la sección de recaudación.

Se confeccionará un cuadrante de descanso mensual para el personal que trabaje sábados y tenga que descansar sábados alternos o martes y jueves.

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

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 1.992

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE	PLUS PRODUC.	PLUS ASIST.	PLUS LOCOM.	TOTAL MES	EXTRA MARZO	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO
ENCARGADO PROVINCIAL	104.258	23.959	9.042	10.913	148.172	104.258	104.258	104.258	2.090.838
INSPECTOR	104.258	23.959	9.042	10.913	148.172	104.258	104.258	104.258	2.090.838
JEFE ADMINISTRATIVO	104.258	23.959	9.042	10.913	148.172	104.258	104.258	104.258	2.090.838
OFIC. ADMINISTRATIVO	95.508	11.368	8.936	11.318	127.130	95.508	95.508	95.508	1.812.084
AUX. ADMINISTRATIVO	87.125	10.331	9.215	11.807	118.478	87.125	87.125	87.125	1.683.111
OFIC. 1º CERRAJERO	95.382	26.210	8.863	11.224	141.679	95.382	95.382	95.382	1.986.294
COND. RECAUDADOR	95.382	26.210	8.863	11.224	141.679	95.382	95.382	95.382	1.986.294
COND. LIMPIADOR.	95.382	26.210	8.863	11.224	141.679	95.382	95.382	95.382	1.986.294
LIMPIADOR.	95.382	26.210	8.863	11.224	141.679	95.382	95.382	95.382	1.986.294
OFICIAL DE CONTEO	95.382	26.210	8.863	11.224	141.679	95.382	95.382	95.382	1.986.294
APRENDIZ	58.629		9.608	12.312	80.549	58.629	58.629	58.629	1.142.475
LIMPIADORA	35.719		4.517	5.195	45.431	35.719	35.719	35.719	652.329

IMPORTE HORA ORDINARIA :	1.157	PTS
IMPORTE HORA EXTRAORDINARIA :	2.026	PTS
IMPORTE DIA FESTIVO JORNADA 6 h 40 m.:	9.259	PTS
IMPORTE DIA FESTIVO JORNADA 8 h :	11.110	PTS
DIETA DE DESPLAZAMIENTO :	1.044	PTS