

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**22791** RESOLUCION de 27 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Netran, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Netran, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9008292), que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra, por el 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, 27 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NETRAN, SOCIEDAD ANONIMA

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo laboral se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los de la empresa «Netran, Sociedad Anónima», concesionaria de la explotación de las cabinas telefónicas, en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales de todos sus empleados, organización del trabajo de los trabajadores en la empresa y condiciones de trabajo; declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

##### Artículo 2. Ambito territorial.

El presente Convenio tendrá fuerza normativa y vinculará a las partes en el ámbito geográfico de la provincia de Cádiz y Ceuta.

##### Artículo 3. Ambito funcional.

Este Convenio afectará y obligará a la empresa y a los trabajadores que desempeñan las tareas de recaudación y prueba de funcionamiento de los teléfonos públicos de monedas; recuento y precintaje; conservación de mueble y su alumbrado; limpieza de los mismos; el montaje, sustitución y desmontaje de publicidad en muebles de teléfonos públicos en su ámbito territorial, así como a los que desempeñan las funciones administrativas necesarias para la realización de las tareas anteriores.

##### Artículo 4. Ambito personal.

Este Convenio regulará las relaciones laborales incluidas en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores.

Incluso 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 de personal de la misma categoría.

##### Artículo 5. Ambito temporal.

Este Convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el 1 de enero de 1993.

##### Artículo 6. Duración.

Tendrá una duración de dos años, a contar de la fecha de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre de 1994.

##### Artículo 7. Denuncia y revisión.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente dos meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

##### Artículo 8. Absorción y compensación.

Las retribuciones y resto de las condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones o modificaciones de las condiciones de trabajo que, sobre lo establecido en este Convenio, puedan producirse por disposiciones de carácter general, o Convenio Colectivo, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas globalmente y en cómputo anual superen las aquí pactadas; siendo, en caso contrario, absorbidas o compensadas.

##### Artículo 9. Garantías «ad personam».

Los trabajadores que en la actualidad perciben el plus de locomoción lo seguirán manteniendo a título «ad personam», no siendo aplicable al personal de nuevo ingreso; estando reservado exclusivamente a aquellos trabajadores que en este momento lo perciben.

##### Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación del presente Convenio, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

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

Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros en representación de la empresa y dos miembros en representación de los trabajadores, que salvo causa de fuerza mayor serán elegidos entre los miembros de la Comisión Deliberante del presente Convenio.

Las funciones de dicha Comisión serán las propias para cumplir su cometido de interpretación del presente Convenio.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros que la integran, en el bien entendido de que, si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de dos votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

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

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

##### Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen en 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

##### Artículo 12. Organización.

La organización del trabajo es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de dirección, y será responsable de su uso ante la autoridad competente, debiendo dar conocimiento de su estructura a la representación legal de sus trabajadores.

## CAPITULO III

### Prestación del trabajo

##### Artículo 13. Prestación del trabajo.

El trabajador está obligado a efectuar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría y competencia profesional.

#### Artículo 14. *Medios.*

La empresa estará obligada a poner al alcance de todos sus trabajadores los medios precisos para que éstos puedan realizar su trabajo en las mejores 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 y a tenor de la norma legal en cada caso.

#### Artículo 15. *Trabajo nocturno.*

Se considerará jornada nocturna la comprendida entre las veintidós y las seis horas.

Las jornadas trabajadas en período nocturno, salvo que el salario se haya establecido atendido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en el incremento de un 25 por 100 sobre el salario base de toda la jornada o en prorrateo al tiempo realmente trabajado.

#### Artículo 16. *Definición de funciones.*

**Jefe de Administración:** Realizará las funciones de facturación, confección de nóminas y Seguridad Social.

**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 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, 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.

**Personal de mantenimiento:** El personal adscrito a este departamento se encuentra encuadrado en áreas de servicio:

A) 1) **Area de conservación:** Se efectúan las reparaciones en los muebles de las cabinas, módulos telefónicos, locutorios y cualquier tipo de soporte de teléfono de uso público en la vía pública.

2) **Reparaciones en cerraduras y dispositivos de seguridad instalados en el interior del teléfono de uso público.**

Para los desplazamientos se utilizará un vehículo facilitado por la empresa.

B) **Area de electricidad:** Se realizan la revisión, conexión y reparación del alumbrado en los soportes de los teléfonos instalados en la vía pública. Para los desplazamientos se utilizará un vehículo facilitado por la empresa.

C) **Area de vehículos:** Se encarga de la revisión, mantenimiento y reparación de los vehículos de la planta, correspondientes a los distintos departamentos.

**Recaudación:** El personal que realiza esta función conducirá un vehículo facilitado por la empresa. La actividad del personal que realiza esta función consiste en la recogida de las huchas con monedas, que tienen depositadas los teléfonos instalados en la vía pública, centros oficiales, estaciones, aeropuertos...; a su vez, introduce la hucha vacía. Recorre una ruta establecida, que consta de un recorrido de un número determinado de teléfonos. Realiza las pruebas de funcionamiento y detección de averías, que después relaciona en sus partes de trabajo o las comunica directamente a Telefónica por medio del 002. 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.

**Limpieza:** 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 ha sido instituida por la empresa. El número de cabinas, módulos o soportes, etc., a limpiar es acordado con los trabajadores previamente.

Este personal montará y desmontará también la publicidad de las cabinas, ya sea las que le entren en su ruta o en una ruta específica de publicidad.

Para este trabajo dispondrá de la herramienta adecuada y de una chupona.

**Salas de conteo:** En las dependencias de la empresa se encuentra un local donde se realiza el recuento de monedas, precintado, desprecintado y revisión de huchas retiradas de los teléfonos públicos, el cartuchado y empáquetado de las monedas; asimismo, en este local se confeccionan las rutas, 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 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 IV

#### Clasificación del personal

#### Artículo 17. *Clasificación funcional.*

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

##### Grupo I. Personal directivo:

- a) Jefe de Servicios y Compras.

##### Grupo II. Personal administrativo:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliar.

##### Grupo III. Personal de mandos intermedios:

- a) Encargado general.
- b) Encargado de Sección.

##### Grupo IV. Operarios:

**Subgrupo 1. Personal de mantenimiento (cerrajeros, electricistas y mecánicos):**

- a) Oficial de primera.
- b) Oficial de segunda.
- c) Ayudante.
- d) Aprendiz.

##### Subgrupo 2. Personal de recaudación y limpieza:

- a) Conductor recaudador.
- b) Conductor limpiador.
- c) Limpiador/a.

##### Subgrupo 3. Personal de conteo.

- a) Oficial de primera.
- b) Oficial de segunda.
- c) Auxiliar.
- d) Aprendiz.

##### Subgrupo 4. Personal subalterno.

- a) Inspector.
- b) Almacenero.

1. 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 volumen de la empresa no lo requieren.

2. Desde el mismo momento que exista en la empresa un trabajador que realice funciones específicas en la definición de una categoría pro-

fesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a tal categoría se asigne.

3. 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 durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes de los trabajadores, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

4. Si por necesidades del servicio, y con carácter transitorio, hubiera de ser desempeñado un trabajo de categoría inferior, se le respetará la retribución de su categoría de procedencia.

En la realización de trabajo de categoría inferior se designará por solitudes voluntarias de los trabajadores y, de no existir éstas, por orden de menos antigüedad en el servicio o categoría, repitando las retribuciones de procedencia.

5. El cambio de un puesto a otro solamente lo será como consecuencia de la necesidad organizativa, técnica o productiva.

## CAPITULO V

### Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones

#### Artículo 18. Clasificación según permanencia.

1. Por razón de permanencia, el personal se clasifica en fijo, eventual e interino, sin perjuicio de la contratación temporal de trabajadores realizada de conformidad con la normativa vigente.

2. El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo o por tiempo indefinido.

3. Son trabajadores eventuales aquellos admitidos, de acuerdo con las disposiciones vigentes, para realizar una obra o servicio determinado, así como los contratados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, así lo exijan aun tratándose de actividad normal de la empresa. En estos casos el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce. Si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, sea por completar dicho período en un sólo contrato o en varios.

4. Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste, procedentes de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencias y cualesquiera otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza al ausente.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasa a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

#### Artículo 19. Ingresos.

1. Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos y sus características.

En la selección del personal de nuevo ingreso, y en igualdad de condiciones con otros candidatos, tendrán preferencia aquellos que con anterioridad hayan trabajado en la empresa.

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. La necesidad de puestos de trabajo de nueva actividad se publicará en el tablón de anuncios, estableciéndose un plazo de admisión de solicitudes de cinco días.

#### Artículo 20. Período de prueba.

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

1. Personal directivo y técnico titulado, seis meses.
2. Personal mandos intermedios, dos meses.

3. Personal administrativo, un mes.
4. Personal operario, quince días.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimamiento, el contrato producirá plenos derechos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

#### Artículo 21. Plantilla y escalafones.

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

En dicha plantilla se señalará el número de trabajadores que componen cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y secciones. 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 sucesiva.

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 (a partir del 1 de enero de 1990).
- f) Fecha de próximo aumento de complementos por antigüedad.
- g) Número en el I libro de Matrículas.

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

El personal podrá formular sus reclamaciones contra el escalafón, mediante escrito dirigido a la empresa, en el plazo de quince días a partir de la fecha de publicación.

Cuando se dé resolución expresa, ésta deberá producirse dentro de un período igual de tiempo. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, quedará libre la vía jurisdiccional laboral.

#### Artículo 22. Ascensos.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16, los cambios de categorías o ascensos del grupo IV, en cada uno de sus subgrupos, será por antigüedad. El grupo II, apartados a) y b), y el grupo III serán de libre designación por la empresa. El resto de subgrupos será por concurso-oposición, valorándose la antigüedad. La no aceptación determina la pérdida de turno, pasando a ocupar el último lugar en el escalafón de su subgrupo.

## CAPITULO VI

### Ceses

#### Artículo 23. Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1. Personal grupo directivo y técnico titulados: Dos meses.
2. Personal grupo administrativo y mandos intermedios: Un mes.
3. Personal operario y subalternos: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar verbalmente o por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Los trabajadores deberán exigir y la empresa obligada a entregar el correspondiente «enterado» al trabajador que, en debida forma, notifique el cese.

#### Artículo 24. Liquidaciones.

Recibido el preaviso con la antelación establecida en el artículo anterior, la empresa estará obligada a liquidar, al finalizar el plazo, la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador hasta la fecha.

Para el caso de retraso en el pago de la liquidación se estará a lo que determine el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales.

Las empresas notificarán al trabajador con quince días de antelación la resolución de los contratos por finalización de su duración, excepto los de sustitución, y le entregarán copia de la liquidación que le será practicada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a percibir una indemnización de un día de salario por cada día de retraso, hasta un máximo de quince días.

#### Artículo 25. *Despidos.*

En los despidos disciplinarios habrá de atenerse a lo regulado en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO VII

#### Adscripción y subrogación

#### Artículo 26. *Subrogación del personal.*

Cuando se produzcan cambios de titularidad en las empresas que realizan el servicio de mantenimiento de las cabinas telefónicas, las nuevas empresas, cualquiera que sean éstas, 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.

Como derecho supletorio de éste y el siguiente artículo se aplicará:

Estatuto de los Trabajadores.  
Derecho comunitario.

#### Artículo 27. *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 VIII

#### Jornada, horario, horas extraordinarias y trabajo en días festivos y vacaciones

#### Artículo 28. *Jornada.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales (mil ochocientas horas al año) para toda la plantilla, de la empresa.

#### Artículo 29. *Descanso diario.*

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de veinticinco minutos, dentro de su jornada diaria, que se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

#### Artículo 30. *Horario.*

El horario de trabajo queda reflejado en un anexo del presente Convenio.

#### Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

El tiempo que exceda de la jornada establecida tendrá la consideración de horas extraordinarias y su realización será voluntaria.

Las partes firmantes de este Convenio, conscientes de la situación laboral, procurarán restringir al máximo el número de horas extraordinarias, cuidando especialmente de la promoción del empleo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta anuales.

Se prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias en jornada nocturna y festivos.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día, se totalizarán mensualmente y, con esa periodicidad, se entregará un parte al trabajador y a sus representantes sindicales.

Las horas extraordinarias serán retribuidas compensando el tiempo trabajado, computado al 175 por 100 por tiempo de descanso en jornadas completas fijadas, de mutuo acuerdo, entre la empresa y el trabajador.

Cuando las necesidades del servicio lo exijan, de acuerdo entre las partes se retribuirá:

Para 1993: 1.502 pesetas por cada hora extraordinaria  
Para 1994: 1.574 pesetas por cada hora extraordinaria.

#### Artículo 32. *Trabajo en días festivos.*

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. Festivos no domingos: Realizará la ruta el recaudador que la esté efectuando esa semana o, si fuera lunes, a quien le corresponda iniciarla.

2. Festivos domingos: Se establece un turno voluntario en el que podrán inscribirse cuantos trabajadores lo deseen.

Sólo en el supuesto de que no hubiere voluntarios se establecerá un turno rotativo por acuerdo entre el Comité y la empresa.

Las rutas de recaudación tendrán una duración máxima de seis horas.

Los días festivos se retribuirán en nomina bajo el concepto de «complementos trabajos festivos», o denominación similar claramente identificable. El importe del citado complemento será, por rutas establecidas, del 150 por 100 del valor día ordinario más antigüedad promedio y un día de permiso retribuido por festivo trabajado.

El disfrute de los días de descanso retribuido será de acuerdo con las normas establecidas entre el Comité y la empresa.

### CAPITULO IX

#### Vacaciones, libranzas, licencias y excedencias

#### Artículo 33. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas no será sustituible por compensación económica alguna.

El personal sujeto a este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, que se disfrutarán durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre.

Por la consideración de días naturales que tiene el período de vacaciones, éstas no podrán comenzar en día no laborable, ni en su víspera.

El calendario de vacaciones se fijará con tres meses de antelación.

Con antelación suficiente la empresa facilitará al trabajador un boletín donde conste fecha de inicio y de incorporación.

#### Artículo 34. *Libranzas.*

1. Retribuidas: Los trabajadores acogidos por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica:

a) Matrimonio del trabajador: Quince días.

b) Alumbramiento de la esposa: Tres días si se produce en la provincia de Cádiz y cinco días si tiene lugar fuera de aquélla.

c) Muerte o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos de ambos cónyuges: Cuatro días si se produce en la provincia de Cádiz y seis días si tiene lugar fuera de aquélla.

d) Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la autoridad competente, impuestos por las disposiciones vigentes: Por el tiempo indispensable.

e) Los cargos representativos sindicales gozarán de los derechos establecidos en las disposiciones legales vigentes.

f) Para concurrir a exámenes: Durante el tiempo indispensable.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Por matrimonio de padres y hermanos del trabajador:

Un día cuando tenga lugar en la provincia de Cádiz.

Dos días cuando tenga lugar fuera de la provincia de Cádiz.

Por matrimonio de hijo del trabajador:

Un día cuando tenga lugar en la provincia de Cádiz.

Dos días cuando tenga lugar en el resto de España.

i) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, el trabajador afectado por este Convenio tendrá derecho a una reducción de una hora en su jornada diaria de trabajo.

Los trabajadores varones, para ejercitar este derecho, tendrán que tener a su esposa realizando un trabajo retribuido, no estando en período de baja por maternidad en la Seguridad Social y no disfrutando ésta del mismo permiso.

j) Para asistir a consulta de médicos especialistas durante el tiempo indispensable, previa notificación a la empresa y justificación posterior.

La circunstancia de convivencia continua, previamente notificada a la empresa, dará derecho a las licencias más arriba expresadas, como si de cónyuges se tratara, excepto el apartado a).

2. **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, no produciéndose la baja en la cotización de la Seguridad Social cuando no exceda de dos días. No habrá lugar a la concesión de dicha petición, si dentro del período que se solicita hubiere previsiones de ausencia, por este mismo motivo, iguales o superiores al 6 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

#### Artículo 35. *Excedencias.*

Los trabajadores con antigüedad superior a tres años tendrán derecho a que se les conceda un año de excedencia, con ingreso automático a su puesto de trabajo y categoría en el momento que finalice el período concedido.

En los supuestos no previstos, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 y disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO X

#### Pactos sobre el régimen disciplinario

#### Artículo 36. *Faltas y sanciones de los trabajadores.*

Mientras no se pacte un nuevo régimen sancionador, será de aplicación lo previsto en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Cádiz.

### CAPITULO XI

#### Retribuciones

#### Artículo 37. *Retribuciones.*

Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa de cuarenta horas semanales, mil ochocientas horas al año, y su abono se realizará por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtúe su carácter de jornal hora reglamentado.

El pago de la nómina 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 pago de los salarios se efectuará dentro de la jornada laboral por meses completos y vencidos, dentro del último día laborable de cada mes.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario.

Tanto la nómina como las fórmulas de cálculo de la retribución se fijará de forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan comprenderla fácilmente.

#### Artículo 38. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas en el anexo del mismo, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

1. **Salario base:** Es la parte de retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo y que sirve de cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

2. **Antigüedad:** Es el complemento personal que percibe el trabajador en razón al tiempo trabajado de servicio en la empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el período de prueba. Cada trienio será el 4 por 100 del salario base.

3. **Plus de nocturnidad:** Es el complemento económico que percibirá el trabajador cuando se dé el derecho a ello, según establece el artículo 15 del presente Convenio.

4. **Pagas extraordinarias:** Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

Paga extra de marzo, abonable el 30 de marzo.

Paga extra de verano, abonable el 15 de julio.

Paga extra de navidad, abonable el 15 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas extras será el salario base mensual más antigüedad.

Para el abono de dichas pagas se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado en la empresa, dentro de los períodos que para cada uno de ellos se determinan como de cómputo.

Período de cómputo para la extra de marzo: 1 de enero a 31 de diciembre, inmediato anterior.

Período de cómputo para la extra de verano: 1 de enero a 30 de junio inmediato anterior.

Período de cómputo para la extra de navidad: 1 de julio al 31 de diciembre inmediato anterior.

5. **Complementos por Incapacidad Laboral Transitoria:** Para el caso de baja por accidente laboral, la empresa abonará al trabajador su salario al 100 por 100 desde el primer día, incluido el plus de transporte.

En caso de enfermedad, a partir del cuarto día y hasta la fecha de alta o hasta que se declare su situación de incapacidad, la empresa completará lo percibido por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su salario, incluido el plus de transporte, pero excluido el plus de locomoción.

Si la enfermedad requiere hospitalización, la empresa abonará al trabajador el 100 por 100 desde el primer día.

En todo caso los días de Incapacidad Laboral Transitoria no tendrán incidencia en las pagas extras.

### CAPITULO XII

#### Derechos sociales y de representación colectiva

#### Artículo 39. *Seguridad e Higiene.*

Sin perjuicio de lo establecido por las leyes en materia de Seguridad e Higiene, la empresa deberá cumplir lo siguiente:

1. Se crearán los órganos de control y vigilancia de la Seguridad e Higiene en el trabajo según establece la normativa vigente, con el propósito de promover y verificar todos los aspectos que contribuyan a mejorar la seguridad laboral.

2. En el centro de trabajo los vestuarios deberán estar provistos de taquilla individual por trabajador, duchas, servicios y lavabos, agua potable, agua caliente, secadores de mano y papel higiénico, debiendo cuidar la empresa de su mantenimiento y limpieza diaria.

3. El almacén deberá estar ordenado y con la suficiente limpieza.

4. Los trabajadores dispondrán de guantes como protección de las manos.

5. Los vehículos deberán ser revisados con periodicidad para que estén en condiciones de salir en ruta, dispondrán de barras protectoras entre habitáculo y carga, extintor de incendios y elementos protectores de cabeza y cuello. Asimismo, aquellos que circulan por provincia irán provistos de pilotos traseros antiniebla.

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

#### Artículo 40. *Revisión médica.*

Una vez al año se realizará a los trabajadores una revisión médica, sobre criterios del Instituto de Seguridad e Higiene Laboral; ésta tendrá lugar en horas de trabajo y los empleados deberán disponer del tiempo necesario para asistir en perfectas condiciones higiénicas.

#### Artículo 41. *Reclasificación.*

Aquellos empleados que pasen a la situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, con arreglo a las normas del Régimen General de la Seguridad Social, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la empresa siempre que sus aptitudes psicofísicas le 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 la declaración de su invalidez.

#### Artículo 42. *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 encomienden funciones acorde con sus circunstancias, previo los informes médicos oportunos.

#### Artículo 43. *Bolsa de acción social.*

Para fomentar actividades sociales y como ayuda escolar, la Dirección de la empresa pondrá a disposición del Comité o Delegados de Personal una aportación económica equivalente al 0,75 por 100 sobre las retribuciones establecidas en las liquidaciones trimestrales del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, para cada centro de trabajo.

El período de cómputo para estas retribuciones será el siguiente:

El último trimestre del año 1992 más los tres primeros trimestres del año 1993.

Esta cantidad se abonará al Delegado de Personal el día 15 de octubre de 1993.

Para el año 1994 se tomarán como base los años 1993 y 1994, y se harán efectivas en la misma fecha.

#### Artículo 44. *Préstamos.*

La Dirección de la empresa pondrá a disposición de una Comisión de Trabajadores, designados por votación en Asamblea, una bolsa de préstamos para facilitar ayudas económicas a los trabajadores.

Su capital será del 1 por 100 del salario de un Conductor Recaudador, sobre tabla multiplicado por el número de trabajadores en alta el 15 de febrero, excluidos los contratados por sustitución de baja o eventuales por un período inferior a seis meses.

El Comité de Empresa, o Comisión de Trabajadores que proceda, responderá personalmente de las cantidades recibidas en concepto de préstamo e informará a la empresa de los préstamos concedidos, estando, en todo caso, facultada la empresa para descontar de la liquidación de los trabajadores beneficiados por el préstamo las cantidades pendientes, en caso de baja por la causa que sea o resolución de la relación laboral por cambio de contrata.

#### Artículo 45. *Servicio Militar.*

Se establece una bolsa pagadera por una sola vez, al incorporarse al Servicio Militar o sustitutorio, para aquellos trabajadores que lleven dos años de antigüedad reconocida en la empresa en el momento de su incorporación a filas.

Su importe ascenderá a una mensualidad del salario mínimo interprofesional vigente.

#### Artículo 46. *Jubilación.*

1. En aquellos casos en que el personal de la empresa lleve como mínimo una antigüedad reconocida de doce años, si solicita la jubilación anticipada, la empresa le concederá en el momento de la jubilación una gratificación de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

Edad cumplida: Sesenta años. Gratificación: Seis mensualidades.

Edad cumplida: Sesenta y un años. Gratificación: Cinco mensualidades.

Edad cumplida: Sesenta y dos años. Gratificación: Cuatro mensualidades.

Edad cumplida: Sesenta y tres años. Gratificación: Tres mensualidades.

Edad cumplida: Sesenta y cuatro años. Gratificación: Dos mensualidades.

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

2. Jubilación a los sesenta y cuatro años: Para acogerse a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, tal como establece el Real Decreto-ley de 20 de agosto de 1981, tendrá que haber acuerdo escrito entre trabajador y empresa.

En caso de que no exista acuerdo, el trabajador, si sigue persistiendo en su intención de jubilarse, sólo tendrá derecho a la aplicación, si procede, del punto anterior de este Convenio.

Para el supuesto de acuerdo entre empresa y trabajador, para que éste se jubile de conformidad con el Real Decreto-ley de 20 de agosto de 1981, no se compensará al trabajador con la gratificación establecida en este artículo.

#### Artículo 47. *Seguro de vida.*

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

Para 1993:

1.320.000 pesetas por muerte e invalidez derivada de enfermedad.

3.190.000 pesetas por muerte e invalidez de accidente.

4.785.000 pesetas por muerte e invalidez de accidente de circulación.

Se aplicará tabla baremo en caso de invalidez parcial por accidente.

La Dirección entregará copia de la póliza de seguro, condiciones generales de la misma, recibo de pago, así como las altas y bajas de los trabajadores en dicha póliza, a los representantes sindicales.

Los trabajadores pagarán 180 pesetas mensuales.

Para el año 1994 estas primas se incrementarán en un 10 por 100.

#### Artículo 48. *Vestuario.*

Se entregará a los trabajadores las siguientes prendas:

Verano:

Chaquetilla: Una.

Camisas manga corta: Tres.

Pantalones: Uno.

Calzado: Uno.

Invierno:

Cazadora de pana: Una.

Pantalones: Uno.

Camisa manga larga: Una.

Jersey: Uno.

Anorak (cada dos años): Uno.

Calzado: Uno.

El personal de recuento dispondrá del mismo uniforme, excepto que se le dotará de batas y no dispondrá de chaquetilla de verano, anorak y únicamente dos camisas en verano.

En cada período antes de efectuar la compra, el Comité de Empresa será oído sobre las características y calidad de las prendas.

Las fechas de entrega serán durante el mes de mayo el vestuario de verano y octubre el de invierno.

#### Artículo 49. *Carnet de conducir.*

Cuando se produzca esta circunstancia, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) En primer lugar, la empresa se compromete a encontrar otro puesto de trabajo con la retribución que corresponda al nuevo puesto que pase a desempeñar el trabajador privado del permiso de conducir.

b) En segundo lugar, y en el supuesto de no poder aplicarse el apartado a), se disfrutará las vacaciones si éstas no han tenido lugar aún.

c) En caso de no haber otro puesto de trabajo y una vez disfrutadas las vacaciones, el trabajador al que le haya sido retirado el carnet pasará a la situación de suspensión de empleo y sueldo, por el tiempo que reste de privación del permiso de conducir, con reserva absoluta del puesto de trabajo.

d) No obstante lo establecido en el párrafo anterior, se valorarán por parte de la empresa y el Comité las circunstancias específicas que hayan motivado la privación del permiso de conducir.

e) En todo caso, queda excluida de este acuerdo la empresa y libre de compromiso cuando la causa de la privación del permiso de conducir sea la embriaguez o la imprudencia temeraria reconocida en sentencia judicial.

#### Artículo 50. *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 del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores.

#### Artículo 51. *Derechos de representación.*

1. La empresa reconoce a los representantes de los trabajadores elegidos libre y democráticamente, según la normativa vigente, cuantos derechos y garantías tiene conferidas en razón a su cargo por las leyes y disposiciones vigentes, sometiéndose ambas partes a lo que se regule en las disposiciones oficiales venideras.

2. La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local para consultas y archivo, así como tablón de anuncios y cuanto pequeño material administrativo sea necesario para desarrollar su actividad sindical.

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. Cuando se proceda a la contratación de trabajadores de nuevo ingreso, los representantes de los trabajadores serán informados, según establece el artículo 18 del presente Convenio.

Se entregará a los representantes de los trabajadores copia de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso y finiquito de finalización de contrato.

5. La Dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre los contratos que suscriba con Cabitel y Telefónica.

6. Las modificaciones sustanciales de trabajo que vengan impuestas por el cliente serán comunicadas a los representantes sindicales, para estudiar sus repercusiones antes de llevarlas a la práctica.

7. La empresa notificará mensualmente a los representantes de los trabajadores relación nominal comprensiva del número de horas extras y la fecha de su realización.

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

9. Los representantes de los trabajadores dispondrán, cada uno, de un crédito de veinticinco 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. Igualmente, podrán agruparse el 50 por 100 de las horas que correspondan dentro de cada trimestre natural.

10. 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. Los representantes de la Sección podrán recibir horas procedentes del Comité o Delegados de Personal.

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

12. Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, cuando lo consideren necesario, notificándolo con una antelación de veinticuatro horas a la empresa.

13. Los representantes de los trabajadores durante el ejercicio de las funciones de representación que les están reconocidas, y con ocasión de la utilización de las horas de crédito sindical previstas en el número 10 de este artículo, tendrán derecho al percibo de las retribuciones de cualquier especie establecidas en el presente Convenio y derivadas del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar durante el tiempo de uso de las citadas horas de crédito sindical.

#### Artículo 52. *Revisión salarial.*

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 5 por 100 se revisarán todos los conceptos económicos en el exceso, con efecto retroactivo desde 1 de enero de 1994, sirviendo el resultado como base para calcular el incremento para el Convenio de 1995.

La diferencia se abonará automáticamente una vez conocido el IPC.  
Incremento:

Para 1993 será del 5 por 100, una vez se aplique el incremento se sumará el plus de transportes a ese resultado y lo que obtenga será el nuevo salario base, teniendo carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1993 y abonando los atrasos, son fecha tope el 31 de julio de 1993.

Para 1994, el incremento será del 5 por 100; en la misma cuantía se incrementarán los festivos y horas extraordinarias.

#### Cláusula adicional única.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que determinen las normas legales de rango superior y supletoriamente el Estatuto de los Trabajadores y Derecho comunitario.

Igualmente, se estará obligado a insertar en los contratos que se estipulen entre las empresas el reconocimiento de los derechos económicos y sociales de los trabajadores que se pongan a su servicio.

### ANEXO I

Tabla salarial, año 1993, provincia de Cádiz y Ceuta

Categorías	Salario base	Pagas extras	Total al año
Encargado .....	179.774,4	179.774,4	2.696.616
Oficial primero Recuento .....	145.900,3	145.900,3	2.188.505
Oficial segundo Recuento .....	135.360,4	135.360,4	2.030.406
Oficial primero Administrativo .....	144.054,4	144.054,4	2.160.816

Categorías	Salario base	Pagas extras	Total al año
Oficial segundo Administrativo .....	134.618,1	134.618,4	2.019.271
Oficial primero Cerrajero .....	154.035,7	154.035,7	2.310.536
Oficial segundo Cerrajero .....	145.870,9	145.870,9	2.188.064
Encargado Taller .....	150.947,7	150.947,7	2.264.215
Almacenero .....	144.054,4	144.054,4	2.160.816
Conductor Recaudador .....	145.870,9	145.870,0	2.188.064
Conductor Limpiador .....	136.965,9	136.965,9	2.054.488
Limpiador/a .....	116.746,0	116.746,0	1.751.190

### ANEXO II

#### Horario de trabajo

1. Conductor Recaudador: De lunes a sábado, desde las seis horas y hasta las doce horas cuarenta minutos.
2. Conductor Limpiador: De lunes a viernes, desde las seis horas y hasta las catorce horas.
3. Cerrajero: De lunes a sábado, desde las seis horas hasta las doce horas cuarenta minutos, librándose sábados alternos.
4. Contero: De lunes a sábado, desde las seis horas hasta las doce horas cuarenta minutos.
5. Mecánico: De lunes a sábado, desde las ocho horas hasta las catorce horas cuarenta minutos.
6. Almacén:
  - a) Primer turno: De lunes a sábado, desde las ocho horas hasta las catorce horas cuarenta minutos, librándose sábados alternos.
  - b) Segundo turno: De lunes a sábado, desde las nueve horas y hasta las quince horas cuarenta minutos, librándose sábados alternos.
7. Administración: De lunes a viernes, desde las seis horas hasta las catorce horas.

Retribuciones complementarias:

Complementos trabajos festivos:

Para 1993, 12.876 pesetas + día libre.

Para 1994, 13.520 pesetas.

Horas extras:

Para 1993: 1.502 pesetas.

Para 1994: 1.577 pesetas.

**22792** RESOLUCION de 30 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo Nacional de «Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo Nacional de «Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado» (código de convenio número 9901925), que fue suscrito con fecha 13 de septiembre de 1994, de una parte, por las asociaciones patronales ACADE y CECE, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales USO, FSIE y FETE-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 30 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.