

3.- El agente puede beneficiarse del cobro de la prima según el estatuto social de su(s) hijo(s):

Hasta 17 años : Derecho a la prima. (Justificante : partida de nacimiento del hijo).

Entre 17 y 20 años :

- * Colocado de aprendizaje : Se mantiene la prima hasta el fin del aprendizaje, hasta los 20 años como máximo, bajo reserva de que el salario de aprendizaje no exceda el 55% del SMIC. (Justificante : certificado de aprendizaje).
- * Sigue los estudios secundarios, técnicos u otros : Se mantiene la prima hasta el final de los estudios, hasta los 20 años como máximo. (Justificante : certificado escolar).
- * Es minusválido: Se mantienen los subsidios hasta los 20 años. (Justificante : certificado médico).

A partir de los 20 años :

Sigue estudios superiores: Pago de los subsidios hasta el final de los estudios y como máximo hasta los 25 años. (Justificante: matrícula en un establecimiento de Enseñanza Superior y certificado "régimen estudiante").

RESOLUCION de 7 de abril de 1995, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Andalucía de Limpiezas. (1101531).

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de Trabajo Andalucía de Limpiezas de ámbito provincial Código de Convenio 1101531 recibida en esta Delegación Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales en fecha 31.3.95, habiendo sido suscrito entre la empresa y los representantes de los trabajadores en fecha 23.2.95 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, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y Real Decreto 1043/1982, de 29 de diciembre sobre traspaso de competencias y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito provincial del Convenio Andalucía de Limpiezas, S.L., con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Así lo acuerdo en Cádiz, 7 de abril de 1995.- La Delegada, M.^o Jesús Castro Mateos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANDALUZA DE LIMPIEZAS

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- OBJETO.- El presente Convenio Colectivo Laboral se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa Andalucía de Limpiezas S.L., 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 2º.- AMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio tendrá fuerza normativa y vinculará a las partes en el ámbito geográfico de la Provincia de Cádiz.

Artículo 3º.- 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 del 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 4º.- 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 del personal de la misma categoría.

Artículo 5º.- AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, comenzando el día 1 de Enero de 1995 y finalizando el 31 de Diciembre de 1997, independientemente de la fecha de su publicación en el B.O.P.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se aplicará en todo su contenido a todos los trabajadores, en su ámbito de aplicación territorial, mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

Artículo 6º.- DENUNCIA Y REVISION.- 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 7º.- ABSORCION Y COMPENSACION.- 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 8º.- GARANTIAS "AD PERSONAM".- Los trabajadores que en la actualidad perciben el plus de Loccomoción 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 9º.- COMISION 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 las convocatorias faltando alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de dos votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

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

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

Artículo 10º.- VINCULACION 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 funciones que le son propias, no lo aprobare en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia, a todos los efectos.

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 11q.- ORGANIZACION.- 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 PRESTACION DEL TRABAJO

Artículo 12q.- PRESTACION DEL TRABAJO.- El trabajador estará 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 13q.- 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 14q.- TRABAJO NOCTURNO.- Se considerará Jornada nocturna la comprendida entre las 22 y las 6 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% sobre el salario base de toda la jornada o en prorrato al tiempo realmente trabajado.

Artículo 15q.- DEFINICION DE FUNCIONES.-

JEFE DE ADMINISTRACION: 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 y 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 del personal, de los rendimientos de productividad y del control del personal y demás incidencias.

El puesto de Encargado, será de libre designación por parte de la Empresa, teniendo en cuenta que si fuese de promoción interna, en el caso de cesar en su puesto, permanecerá en plantilla con la categoría que tuviese anteriormente. Cuando se trate de personal de nuevo ingreso, si fuese rebocado 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 tipo:

A)

1) Área 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 de los teléfonos de uso público.

Para los desplazamientos, se utilizará un vehículo facilitado por la Empresa.

B)

Área 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)

Área de vehículos: Se encarga de la revisión mantenimiento y reparación de los vehículos de la planta, correspondientes a los distintos departamentos.

RECAUDACION: 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, espátulas, secador, escoba, escalera y demás productos y utensilios para una correcta limpieza de los mismos, tanto interior como exteriormente. Dispone de una ruta que ha sido distribuida 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 las herramientas adecuadas 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 las huchas retiradas de los teléfonos públicos: el encartuchado y empaquetado de las monedas, asimismo, en este local se confeccionan las rutas, así como el tratamiento de los datos informáticos que se requieran para todas las funciones ya descritas, actuándose siempre bajo la supervisión de una persona designada a tal efecto por la Empresa Cabil.

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 de los trabajadores y 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 modo enunciativo, no queriendo significar que sean únicas e invariables. Cualquier variación o inclusión será hecha previo informe de la Comisión Paritaria.

CAPITULO IV CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 16q.- CLASIFICACION 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 MANDOS INTERMEDIOS

A) Encargado General

B) Encargado Sección

GRUPO IV OPERARIOS

Subgrupo 1. Personal Mantenimiento (Cerrajeros, Electricistas y Mecánicos)

A) Oficial 1a

B) Oficial 2a

C) Ayudante.

D) Aprendiz

Subgrupo 2. Personal de Recaudación y Limpieza

- A) Conductor Recaudador
- B) Conductor Limpador
- C) Limpador /a

Subgrupo 3. Personal de Conteo

- A) Oficial de 1ª
- B) Oficial de 2ª
- 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 profesional 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 la 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.

Quando 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 solicitudes voluntarias de los trabajadores y, de no existir éstas, por orden de menos antigüedad en el servicio o categoría, respetando las retribuciones de procedencia.

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

CAPÍTULO V INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 17º.- CLASIFICACION SEGUN 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, será considerado 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 solo 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 reintegra 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 18º.- 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 categorías.

En la selección de 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 5 días.

Artículo 19º.- PERIODO DE PRUEBA.- Todo personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional según la siguiente escala:

1. Personal Directivo y Técnico Titulado, 6 meses
2. Personal Mandos Intermedios, 2 meses
3. Personal administrativo, 1 mes
4. Personal Operario, 15 días.

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

Artículo 20º.- 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 que proceda.

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
- f) Fecha del próximo aumento de complementos por antigüedad
- g) Número en el Libro de Matriculas.

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

El personal podrá formular sus reclamaciones contra el escalafón, mediante escrito dirigido a la Empresa, en el plazo de 15 días; a partir de la fecha de publicación.

Quando 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 21º.- 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.

CAPÍTULO VI CESES

Artículo 22º.- 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 casos de preaviso:

1. Personal grupo Directivo y Técnicos Titulados: dos meses
2. Personal grupo Administrativo y mandos Intermedios: un mes
3. Personal Operario y subalternos: 15 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 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 23º.- 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 Estatuto de Los Trabajadores.

Las Empresa notificarán al trabajador con 15 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 15 días.

Artículo 24º.- DESPIDOS.- En los despidos disciplinarios habrá de atenderse a lo regulado en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII ADSCRIPCION Y SUBROGACION

Artículo 25º.- SUBROGACION 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 26º.- ADSCRIPCION DEL PERSONAL.- El personal que, de conformidad con lo previsto en el artículo anterior pase a depender de otra Empresa, como consecuencia de la realización por parte de ésta, de todo o parte del servicio, estará obligado, así como la nueva Empresa, respetar todos los derechos y obligaciones que regulaban la anterior relación laboral.

CAPITULO VIII

JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y TRABAJO EN DIAS FESTIVOS Y VACACIONES

Artículo 27º.- JORNADA.-

La Jornada laboral será de 40 horas semanales (1.600 horas al año) para toda la plantilla de la Empresa.

Artículo 28º.- DESCANSO DIARIO.- El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 25 minutos, dentro de su jornada diaria, que se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 29º.- HORARIO.- El horario de trabajo queda reflejado en un anexo de presente convenio.

Artículo 30º.- 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 la promoción del empleo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 anuales.

Se prohíbe expresamente la realización de horas extraordinarias en Jornadas nocturnas 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 tiempo de descanso en Jornadas completas fijadas, de mutuo acuerdo, entre la Empresa y el Trabajador.

Quando las necesidades del servicio lo exijan, de acuerdo entre las partes se retribuirán:

- Durante 1995: 1.624 Ptas. por cada hora extraordinaria.

- Durante: 1996. El incremento será el IPC previsto por el gobierno menos 0.5 puntos.

- Para 1997. El incremento será el IPC previsto por el gobierno menos 0.5 puntos.

La formula de revisión prevista en este Convenio Colectivo, no será de aplicación al valor fijado para las horas extraordinarias.

Teniendo en cuenta las características del servicio que presta esta Empresa, que sufre fluctuaciones imprevistas y ajenas a la voluntad de la misma, impidiendo por consiguiente la organización estable de las rutas semanales y teniendo en cuenta la imposibilidad de aplazar el trabajo por el tipo de servicio que presta, y la imposibilidad de almacenar o acumular servicios prestados o sustituirlos por alguna de las modalidades de contratación legalmente establecidas por la inmediata que se requiere, expresamente se pacta al amparo del Decreto 1.858 1.981 de 20 de Agosto y la O.M. de 1 de Marzo de 1.983, que tendrán la consideración de estructurales, las horas extras siguientes: Las necesarias para pedidos superiores a los normales, las producidas por ausencias imprevistas y las consistentes en reparación de averías o terminación de trabajos necesarios para la continuidad del servicio. Estas horas extras, no sufrirán el incremento de cotización previsto para las horas extras:

Artículo 31º.- TRABAJO EN DIAS FESTIVOS.- Cuando por razones del servicio se 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 iniciarlas.

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 6 horas.

Los días festivos se retribuirán en nómina bajo el concepto de "complementos trabajos festivos" o denominación similar claramente identificable. El importe del citado complemento será, por rutas establecidas, del 150% 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 32º.- VACACIONES.- El período de vacaciones anuales retribuidas no será sustituible por compensación económica alguna.

El personal sujeto a este Convenio disfrutará de forma continuada de 30 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 33º.- 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: 15 días.

b) Alumbramiento de esposa: 3 días si se produce en la Provincia de Cádiz y 5 días si tiene lugar fuera de aquella.

c) Muerte o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos de ambos cónyuges: 4 días si se

produce en la Provincia de Cádiz y 6 días si tiene lugar fuera de aquella.

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:
- 1 día cuando tenga lugar en la provincia de Cádiz.
- 2 días cuando tenga lugar fuera de la provincia de Cádiz.

Por matrimonio de hijo del trabajador:
- 1 día cuando tenga lugar en la provincia de Cádiz.
- 2 días cuando tenga lugar fuera 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 ejecutar 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 30 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, hubiese provisiones de ausencia por este mismo motivo, iguales o superiores al 6% de la plantilla del centro de trabajo.

Artículo 34o.- EXCEDENCIAS.- Los trabajadores con antigüedad superior a tres años tendrán derecho a que se les conceda un año de excedencia, con reingreso 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.

CAPÍTULO X

FACTOS SOBRE EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35o.- FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES.- Mientras no se pacte un nuevo régimen sancionador, será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

RETRIBUCIONES

Artículo 36o.- RETRIBUCIONES.- Las retribuciones se entenderán sobre Jornadas completas de 40 horas semanales, 1.800 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% del importe del salario.

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

Artículo 37o.- ESTRUCTURA SALARIAL.- Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas en el anexo del mismo, de acuerdo con los conceptos retributivos.

1) **SALARIO BASE:** Es la parte de retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación del 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 período de prueba. Cada trienio será el 4% del salario base.

3) **PLUS 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, dentro de los períodos que, para cada uno de ellos se determine como de cómputo.

Período de cómputo para la paga extra de Marzo: 1 de Enero al 31 de Diciembre, inmediato anterior.

Período de cómputo para la paga extra de Verano: 1 de Enero al 30 de Junio inmediato anterior.

Período de cómputo para la paga extra de Navidad: 1 de Julio al 31 de Diciembre inmediato anterior.

5) **COMPLEMENTOS POR I.L.T.:** Para el caso de baja por accidente laboral la Empresa abonará al trabajador un salario al 100% desde el primer día, incluido el plus de transporte.

En caso de enfermedad, a partir del 4o 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% de su salario, excluido el plus de locomoción.

Si la enfermedad requiere hospitalización, la Empresa abonará al trabajador el 100% desde el primer día.

En todo caso los días de I.L.T. no tendrán incidencia en las pagas extras.

CAPÍTULO XII

DERECHOS SOCIALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 38o.- 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 Organos 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 manos, 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 el vehículo se encuentre en orden de marcha.

Artículo 39a.- REVISION MEDICA.-

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 40a.- RECLASIFICACION.-

Aquellos empleados que pasen a la situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, con arreglo a las normas del R.G.S.S., 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 de la que ostentaba antes de la declaración de su invalidez.

Artículo 41a.- PROTECCION DE 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 encomiendan funciones acorde con sus circunstancias, previo los informes médicos oportunos.

Artículo 42a.- BOLSA DE ACCION 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% sobre las retribuciones establecidas en las liquidaciones trimestrales del I.R.P.F. para cada centro de trabajo.

El período de cómputo para estas retribuciones será el siguiente:
El último trimestre del año 1994 y los tres primeros trimestres del año 1995.

Esta cantidad se abonará al Delegado de Personal el día 15 de Octubre de 1995.

El período de cómputo para 1996 será el siguiente:
El último trimestre del año 1995 y los tres primeros trimestres del año 1996.

Esta cantidad se abonará al Delegado de Personal el día 15 de Octubre de 1996.

El período de cómputo para 1997 será el siguiente:
El último trimestre del año 1996 y los tres primeros trimestres del año 1997.

Esta cantidad se abonará al Delegado de Personal el día 15 de Octubre del año 1997.

Artículo 44a.- PRESTAMOS.- 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% 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, y los 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 44a.- 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 45a.- JUBILACION.-

1. En aquellos 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	Gratificaciones
60 años	6 mensualidades
61 años	5 mensualidades
62 años	4 mensualidades
63 años	3 mensualidades
64 años	2 mensualidades

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

2. Jubilación a los 64 años. Para acogerse a la jubilación anticipada a los 64 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 acuerdo entre Empresa y trabajador, para que éste se jubile de conformidad con el Real Decreto Ley 20 de Agosto de 1981, no se compensará al trabajador con la gratificación establecida en este artículo.

Artículo 46a.- SEGURO DE VIDA.- La Empresa concertará una póliza de seguro de vida y accidente en base a los capitales y contingencias siguientes:

* Para 1995:
- 1.503.000 Ptas. por muerte e invalidez derivada de enfermedad.
- 3.632.000 Ptas. por muerte e invalidez derivada de accidente.
- 5.448.000 Ptas. por muerte e invalidez derivada de accidente de circulación.

* Para 1996:
Estas indemnizaciones aumentarán en el IPC previsto por el Gobierno para ese año.

* Para 1997:
Una vez consolidadas las indemnizaciones de 1.996 se les aplicará un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para ese año.

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 Ptas. mensuales.

Artículo 47a.- VESTUARIO.- Se entregará a los trabajadores las siguientes prendas:

- Verano:-	
- Chaquetilla	1
- Camisas manga corta	3
- Pantalones	1
- Calzado	1
- Invierno:-	
- Cazadora de pana	1
- Pantalones	1
- Camisa manga corta	1
- Jersey	1
- Anorak (Cada dos años)	1
- Calzado	1

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 2 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 el mes de Octubre el de invierno.

Artículo 48a.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCTOR.-

Cuando se produzca esta circunstancia se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

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 disfrutarán 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 ha sido retirado el carnet de conducir pasará a la situación de suspensión de empleo y sueldo, por el tiempo que reste de suspensión del permiso de conducir, con reserva absoluta del puesto de trabajo.
- d). No obstante lo establecido en el párrafo anterior, se valorará 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 privación del permiso de conducir sea la embriaguez o la imprudencia temeraria reconocida en sentencia judicial.

Artículo 49q.- CONTROL Y SUPERVISION.- Solo 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 50q.- DERECHOS DE REPRESENTACION.-

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 TELEFONICA.
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 I.R.P.F., 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 25 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Cuando existan varios representantes en el centro de trabajo, el montante global de horas que le correspondan se distribuirá mensualmente a voluntad de los mismos. Igualmente podrán agruparse el 50% de las horas que corresponda a 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 con 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 alteración de 24 horas a la Empresa.
13. Los representantes de los Trabajadores durante el ejercicio de las funciones de representación que le están reconocidas, y con ocasión de la utilización de las horas de crédito sindical previstas en el número 9 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 51q.- REVISION SALARIAL.-

Para 1.995, se fija un incremento salarial del 3,5% sobre los salarios de 1.994. IPC previsto por el Gobierno para este año. Se aplicará si procede, una revisión salarial que garantice un incremento salarial igual al IPC realmente habido en 1.995 menos 0,5 puntos.

Para 1.996, una vez consolidado el salario de 1.995 con su correspondiente revisión, si procede. Se producirá un incremento salarial igual al IPC previsto por el Gobierno para 1.996, aplicándose en su caso una revisión salarial que garantice el IPC realmente habido en 1.996 menos 0,5 puntos.

Para 1.997, una vez consolidado el salario de 1.996 con su correspondiente revisión, si procede. Se producirá un incremento salarial igual al IPC previsto por el Gobierno para 1.997, aplicándose en su caso una revisión salarial que garantice el IPC realmente habido en 1.997 menos 0,5 puntos.

CLAUSULA ADICIONAL.

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 II

HORARIO DE TRABAJO

1. Conductor Recaudador
De lunes a sábado desde las 6 horas y hasta las 12 horas y 40 minutos.
2. Conductor Limpiador
De lunes a viernes desde las 6 horas y hasta las 14 horas
3. Carralero
De lunes a sábado desde las 6 horas y hasta las 12 horas y 40 minutos, librándose sábados alternos.
4. Conteo
De lunes a sábado desde las 6 horas y hasta las 12 horas y 40 minutos.
5. Mecánico
De lunes a sábado desde las 8 horas y hasta las 14 horas y 40 minutos.
6. Almacén
a) primer turno:
De lunes a sábado desde las 8 horas y hasta las 14 horas y 40 minutos, librándose sábados alternos.
b) segundo turno:
De lunes a sábado desde las 9 horas y hasta las 15 horas y 40 minutos, librándose sábados alternos.
7. Administración
De lunes a viernes desde las 6 horas y hasta las 14 horas

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

* Para 1995:

Complemento "trabajos festivos".....13.926 Ptas más un día libre.
Horas extras.....1.624 Ptas

* Para 1996:

El incremento previsto por el gobierno menos 0.5 puntos.

* Para 1997:

Una vez consolidadas las retribuciones complementarias para el año 1996 se le aplicará un incremento igual al previsto por el gobierno para 1997 menos 0.5 puntos.

TABLA SALARIAL - AÑO 1995 - PROVINCIA DE CÁDIZ

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
ENCARGADO	195.370	195.370	2.930.550
OFI.1a RECUESTO	158.557	158.557	2.378.355
OFI.2a RECUESTO	146.994	146.994	2.204.910
OFI.1a ADMINISTR.	156.551	156.551	2.348.265
OFI.2a ADMINISTR.	146.296	146.296	2.194.440
OFI.1a CERRAJERO	167.399	167.399	2.510.985
OFI.2a CERRAJERO	158.526	158.526	2.377.890
ENCARGADO TALLER	164.042	164.042	2.460.630
ALMACENERO	156.551	156.551	2.348.265
CONDUCTOR RECAU.	158.526	158.526	2.377.890
CONDUCTOR LIMPI.	148.847	148.847	2.232.705
LIMPIADOR/A.	126.873	126.873	1.903.095

A esta tabla salarial se le aplicará, si procede, una revisión salarial que garantice el IPC realmente habido en 1995 menos 0.5 puntos.

RESOLUCION de 7 de abril de 1995, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Piel-Marroquinería y Artículos de Viajes y Afines. (1101005).

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de Trabajo Piel-Marroquinería y Artículos de Viaje y Afines de ámbito provincial Código de Convenio 1101005 recibido en esta Delegación Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales en fecha 28.3.95, habiendo sido suscrito entre la empresa y los representantes de los trabajadores en fecha 13.6.94 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, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y Real Decreto 1043/1982, de 29 de diciembre sobre traspaso de competencias y Decreto 154/1994 de 10 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito provincial del Convenio Piel-Marroquinería y Artículos de Viajes y Afines, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Así lo acuerdo en Cádiz, 7 de abril de 1995.- La Delegada, M.º Jesús Castro Mateos.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PIEL-MARROQUINERÍA DE CÁDIZ PARA 1.994-1996**Artículo 10.- AMBITO TERRITORIAL**

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo de la provincia de Cádiz, comprendido en el ámbito funcional.

Artículo 20.- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los trabajadores dedicados a la actividad de Piel-Marroquinería y Fabricación de Artículos de Viaje y Afines.

Artículo 3.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores, ya sean fijos, eventuales, interinos o por cualquier modalidad de contratación al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del ámbito regulador del presente Convenio al personal de alta dirección.

Artículo 40.- VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Febrero de 1.994 y terminará su vigencia el día 31 de Enero de 1.996, independientemente de la fecha de publicación en el B.O.P.

El Convenio quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediara denuncia por ninguna de las partes, con tres meses de antelación como mínimo a la fecha en que finaliza su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto que no mediara denuncia, por cualquiera de las partes, los conceptos económicos y salariales establecidos en el presente Convenio, se incrementarán en lo que haya subido el I.P.C. en los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras tanto no se haya negociado un nuevo Convenio.

Los representantes de los trabajadores se comprometen a presentar el proyecto del siguiente Convenio, antes del día 1 de Enero de 1.996.

Artículo 50.- COMPENSACION Y ABSORCION

1) Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación se considerarán globalmente.

2) Habiendo cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones futuras que impliquen variaciones en todos o en algunos de los conceptos retributivos actuales, o por creación de otros nuevos, se tendrán en cuenta los que globalmente considerados y sumados a los vigentes antes del Convenio superen el nivel total de estos. Se exceptúan aquellos conceptos retributivos que, por disposición legal no tengan carácter de absorbibles.

Artículo 60.- GARANTIAS AD PERSONAM

Todas las condiciones, de cualquier índole, laboral, pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

En todo lo demás, las condiciones disfrutadas por los trabajadores se entenderán unificadas por las normas de este Convenio.

Artículo 70.- ESCALA SALARIAL

Para la jornada legal de trabajo, se establece una tabla de salarios y sueldos que figuran como ANEXO I del presente Convenio.

Si llegado el 31 de Enero de 1.995, el I.P.C. del año inmediatamente anterior hubiera subido más del 3,5%, los Salarios que figuran en la Tabla Salarial vigente en 1.993 se incrementarán en el exceso sobre dicho 3,5%, y a partir de la Tabla resultante se aplicará el incremento para el segundo año de vigencia del presente Convenio, incremento que será igual a lo que haya subido el I.P.C. en el período de 1-2-94 a 31-1-95.

(El incremento de la Tabla en el exceso, en su caso, del I.P.C. sobre el 3,5%, no tendrá otra consecuencia que la de servir de base para calcular los Salarios del segundo año de vigencia del presente Convenio.)