

~~metros de longitud en el término municipal de Moriscos, hasta los puntos de consumo.~~

~~Redes secundarias que parten de la red primaria en el término municipal de Aldealengua hasta los puntos de consumo en tubería de polietileno en MPA de diámetros nominales DN 160 y DN 110 y longitudes de 851 metros y 155 metros respectivamente~~

- e) ~~Presupuesto de las instalaciones: 339.37915 euros (TRESCIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS SETENTA Y NUEVE EUROS CON QUINCE CÉNTIMOS).~~

~~Lo que se hace público para que pueda ser examinado, durante el plazo de VEINTE DÍAS contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio de autorización administrativa en el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Salamanca, sito en la Ronda de Sancti Spiritus 23-29, bajo, de Salamanca y, formular las alegaciones o reclamaciones de cuantas personas naturales o jurídicas, se consideren perjudicadas en sus derechos.~~

~~Dentro del mismo plazo, se podrán presentar proyectos en competencia conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento General del Servicio Público de gases combustibles.~~

~~Salamanca a 15 de diciembre de 2005. El Jefe del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo P.S. (Resolución 24/05/2005), Inmaculada García Bellido.~~

* * *

~~Oficina Territorial de Trabajo~~

~~ANUNCIO: Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales.
Salamanca.~~

~~En cumplimiento del Art. 4.º del Real Decreto 873/1.977, de 22 de Abril, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en esta Sección y a las once horas y cuarenta y tres minutos del día dieciséis de diciembre, ha sido depositada certificación del Acta de la Asamblea General ordinaria en la que se aprueba la Modificación y los estatutos modificados de la Organización Profesional denominada:~~

~~"ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE VITIGUDINO Y COMARCA (ASEMVI)" que consiste en la modificación de alguno de los artículos que componen los estatutos tanto en su redacción como en su contenido.~~

~~Los firmantes de la certificación del Acta en la que se acuerda la modificación son:~~

~~JOSÉ MARÍA GARCÍA GARCÍA D.N.I.-07948005~~

~~JUAN FRANCISCO PERNAS CUADRADO D.N.I.-70955741~~

~~Salamanca, 23 de Diciembre de 2005. El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.~~

* * *

Visto el expediente del **Convenio Colectivo para la empresa TECNOCENTRAL Y SERVICIOS, S.A.**, en su centro de trabajo de Salamanca (Código 3701092), que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 16 de diciembre de 2005 y suscrito con fecha 27 del pasado mes de noviembre por la Representación de la empresa y Delegado de Personal y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Oficina Territorial ACUERDO

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO. - Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

CAPÍTULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- CONCEPTO, OBJETO Y CONCERTACIÓN

El presente Convenio Colectivo constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado entre los trabajadores y el empresario, nacido como consecuencia de la negociación desarrollada por los mismos.

Tiene como objeto principal la ordenación básica en sus ámbitos de aplicación, de todos los asuntos laborales, sociales y económicos que el desarrollo de la actividad origine entre la Empresa y sus trabajadores.

Lo conciertan por la parte social el Delegado de personal de los trabajadores del Centro de trabajo y por parte empresarial el Representante de la Empresa, reconociéndose ambas partes legitimación suficiente y obligándose al hallarse incluidas dentro de los ámbitos funcional y geográfico.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo será de aplicación y tendrá eficacia general en el Centro de Trabajo de la Empresa TECNOCENTRAL SERVICIOS, S.A. en el ámbito geográfico de la provincia de Salamanca.

Artículo 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio afectará y obligará a la empresa y a los trabajadores que desempeñan las tareas de instalación, recaudación, limpieza, mantenimiento y conservación y actividades publicitarias de las cabinas o soportes telefónicos y teléfonos de uso público (terminal) y distribución de productos prepago de T.T.P., en su ámbito territorial, y asimismo a los que desempeñan las funciones administrativas necesarias para efectuar los trabajos anteriormente descritos.

Artículo 4.- ÁMBITO PERSONAL

Este Convenio Colectivo regulará las relaciones socio laborales y retributivas de la Empresa, incluida en los ámbitos territorial y funcional descritos, con la totalidad de sus trabajadores, incluso los de nueva contratación que estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en el presente Convenio, percibiendo sus salarios y disfrutando de idénticos derechos y deberes que el resto del personal de la misma categoría

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores, ni por contratos individuales y únicamente podrán ser derogadas por otro Convenio Colectivo; ello con la excepción de aquellos acuerdos que se pueden alcanzar con la representación de los trabajadores.

Artículo 5.- ÁMBITO TEMPORAL

Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2005, con independencia de la fecha de su firma.

Artículo 6.- DURACIÓN

Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2006.

Artículo 7.- DENUNCIA Y REVISIÓN

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente, sin necesidad de preaviso o comunicación, en la fecha de su vencimiento, manteniéndose vigente su contenido hasta su sustitución por otro. A partir de la fecha del vencimiento, las partes podrán promover la correspondiente negociación.

Artículo 8.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas establecidas en este convenio, desde el momento de su entrada en vigor, compensan y absorben todas las existentes hasta ese momento, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los trabajadores que en la actualidad perciben algún plus lo seguirán manteniendo a título ad personam, afectando exclusivamente a personal que lo percibe, no siendo aplicable al personal de nuevo ingreso.

Las retribuciones, condiciones económicas y mejoras sociales acordadas y figuradas en este Convenio, no podrán ser afectadas por acuerdos, pactos o convenios de ámbito distinto, salvo por disposiciones gubernamentales de carácter nacional y de general y obligada aplicación. En cualquier caso, las disposiciones promulgadas solo se aplicarán si global y anualmente superasen el nivel retributivo establecido en este Convenio. En caso contrario, el presente Convenio subsistirá en sus propios términos económicos, no modificándose ni la estructura ni la cuantía de los salarios firmados.

Artículo 9.- COMISIÓN PARITARIA

Se acuerda crear una Comisión Paritaria para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas como consecuencia de la interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio.

Dicha Comisión, (domiciliada en el Centro de Trabajo) estará compuesta por dos miembros en representación empresarial y dos miembros en representación de los trabajadores, que a ser posible, serán elegidos entre los componentes de la comisión negociadora. La comisión paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes y siempre deberá serlo en posible evitación de un conflicto colectivo.

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

En caso de desacuerdo, deberá acudirse con la cuestión planteada a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social u organismo competente con la firme intención de que el dictamen emitido por el Organismo aúne criterios y se logre un acuerdo. Si el mismo no fuera posible deberá someterse a resolución judicial antes de romper la paz laboral.

La comisión paritaria levantará acta de sus reuniones y su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 10.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio Colectivo constituye un todo global, de forma que la nulidad de cualquiera de los artículos, conllevaría la nulidad de la totalidad del Convenio. Excepcionalmente, si una vez registrado, se declarase la nulidad total o parcial de cualquiera de sus artículos, el resto del Convenio mantendría su vigencia, obligándose las partes a negociar la subsanación de lo anulado.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización y control del trabajo, con sujeción a este convenio, al Convenio Nacional del sector y a la Legislación Vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, quién la ejercerá a través de la estructura de mandos, que en virtud de esta facultad configure.

El empresario ejercerá las facultades atribuidas en este artículo bajo la perspectiva del respeto a la persona del trabajador y a las exigencias de la buena fe contractual y todo ello con el objetivo marcado de mantener la calidad y continuidad en el servicio que se regula en este convenio.

El trabajador deberá desarrollar su cometido profesional bajo el principio de la colaboración y participación en la consecución de la calidad en el servicio prestado, aportando, a través de los mandos intermedios o de la representación de los trabajadores, todas aquellas iniciativas, mejoras y soluciones tendentes a este fin.

Deberán adaptarse por la Empresa las medidas necesarias para que los sistemas de vigilancia e inspección no menoscaben, en momento alguno la dignidad de los trabajadores.

CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN Y SUBROGACIÓN. PERÍODOS DE PRUEBA, PLANTILLA Y ESCALAFÓN.

Artículo 12.- CONTRATACIÓN

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos y sus características, siendo facultad exclusiva de la empresa la selección del personal a ingresar.

No obstante, tendrán preferencia aquellos trabajadores que hayan desempeñado tareas en anteriores contrataciones para la empresa.

Los contratos de trabajo, deberán formalizarse por escrito, registrarse en la oficina de empleo correspondiente y entregar copia básica al representante legal de los trabajadores.

Los períodos de prueba deberán concertarse por escrito, atendiendo al artículo 14 del E.T..

Si se precisara en algún momento, sustituir a trabajadores de la plantilla por empleados cedidos por una empresa de trabajo temporal, dicha sustitución solo podrá efectuarse en los supuestos que prevea la ley.

Artículo 13.- ADSCRIPCIÓN Y SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Cuando se produzcan cambios de titularidad en la empresa, o unidad productiva de la misma, la nueva empresa se atenderá a lo estipulado en el convenio colectivo Nacional.

Como derecho supletorio de este y del siguiente artículo se aplicará:

- 1.- Estatuto de los Trabajadores.
- 2.- Cualquier otra norma de rango superior a este Convenio que sea de aplicación.

Artículo 14.- PLANTILLA Y ESCALAFÓN

La Empresa confeccionará la plantilla de todo el personal una vez al año. En dicha plantilla, se señalará el número de trabajadores que componen cada categoría profesional con la separación y especificación por niveles. La Empresa informará al Representante de los Trabajadores de la plantilla. Deberá confeccionarse al mismo tiempo que el escalafón y una vez conformada deberá exponerse en el tablón de anuncios.

CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS PROFESIONALES. MOVILIDAD Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 15.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las categorías profesionales son las que constan en el anexo del presente convenio y que a continuación se detallan:

Primera.- Encargado:

Es la persona especialista en su cometido que bajo las órdenes directas de sus superiores, si los hubiere, dirige los trabajos del centro disponiendo de los requisitos de representación, instalaciones, recursos humanos y medios mecánicos, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

Segunda.- Oficial de primera:

Es el trabajador con el permiso de conducir adecuado, cuya tarea consiste en la realización de todos los trabajos necesarios para efectuar la instalación y conexionado de todo tipo de muebles y soportes telefónicos, así como teléfonos de uso público y todos aquellos relacionados con la recaudación, reparación de cualquier tipo de averías en todo su conjunto, incluyendo la sustitución de componentes, limpieza, colocación de la publicidad, realización de conexiones a pie de mueble y reparaciones de alumbrado y línea telefónica en los teléfonos, muebles y soportes telefónicos de uso público. Realizará así mismo la distribución de tarjetas y otros productos prepago.

- Sus conocimientos y preparación son amplios, pues se derivan de una dilatada experiencia práctica, obtenida de la realización del trabajo, de forma directa y continuada, sobre soportes telefónicos, terminales y emplazamientos.
- Puede efectuar, por separado o en conjunto, las funciones de todos los servicios.
- En su prestación, prevalecerán los que requieran mayor nivel técnico-práctico como la recaudación, reparación, conservación e incluso, de forma aislada, la instalación.

Tercera.- Oficial de segunda:

Es el empleado, que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo del que se trate, realiza tareas propias de mantenimiento en la faceta de producción, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares de trabajo. Es de 2.ª categoría de mantenimiento porque en la faceta de producción, solamente llega a cumplir los tres aspectos siguientes:

- Sus conocimientos y preparación no son tan amplios como el oficial 1.ª, pues su experiencia práctica es menor.
- Puede efectuar, por separado o en conjunto, las funciones de solamente algunas actividades.
- En su prestación, prevalecen todas las funciones, mecánicas y de esfuerzo físico, mantenimiento, reparación, limpieza, publicidad y distribución.

Artículo 16.- ESCALAFÓN Y MOVILIDAD

El escalafón personal es el que se indica a continuación:

- 1.- Encargado
- 2.- Oficial de primera
- 3.- Oficial de segunda

La movilidad funcional estará determinada por la facultad de la dirección y organización de la Empresa y se aplicará como consecuencia de necesidades organizativas, técnicas o productivas, no teniendo

otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. La movilidad funcional se efectuará respetando absolutamente la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación, promoción profesional y equiparación retributiva. No se considerará movilidad geográfica la propia actividad del servicio, así como el cambio de ubicación del domicilio de la Empresa.

Artículo 17.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Se estará a lo que determine la legislación vigente en cada momento y el estatuto de los trabajadores

CAPÍTULO V.- EMPLEOS, CESES Y DESPIDOS

Artículo 18.- EMPLEO

El empleo y mantenimiento de los puestos de trabajo, será un objetivo común de Empresa y trabajadores que asumen los cambios y transformaciones que la actividad de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público, está teniendo, en pro de poder seguir prestando los servicios que, complementando o sustituyendo a los actuales, estén iniciándose o puedan generarse en el futuro.

Artículo 19.- CESES

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

- Personal de Mandos intermedios: dos meses.
- Resto de personal: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador, de la obligación de preavisar verbalmente o por escrito, con la debida 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.

La Empresa deberá notificar a los trabajadores afectados con la antelación legal correspondiente, la resolución de los contratos, que así lo requieran por finalización de su duración.

La Empresa liquidará y finiquitará en la fecha de pago habitual, los haberes y partes proporcionales devengadas por los trabajadores que cesen en servicio, los cuales podrán recibir con antelación y para su comprobación, copia de la liquidación, finiquito que se les practicará.

Artículo 20.- DESPIDOS

En los despidos habrán de observarse necesariamente todas las cuestiones específicas consignadas en el Capítulo de Régimen Disciplinario del convenio Nacional de Sector, así como lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y Reglamentarias.

CAPÍTULO VI.- JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS Y TRABAJO NOCTURNO.

Artículo 21.- JORNADA Y HORARIO

La jornada ordinaria de Trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes.

La hora de entrada será a las 7,00 y la de salida a las 15,00 horas, con una flexibilidad en la entrada de quince minutos recuperándose diariamente a la salida.

Se establece un descanso diario de 20 minutos dentro del cómputo del la jornada, considerándose dicho descanso como efectivamente trabajado para toda la plantilla.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral y se expondrá un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios correspondiente.

Artículo 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, según el Art. anterior.

Las horas extraordinarias realizadas podrán ser retribuidas o canjeadas por tiempo libre, caso de ser retribuidas, se incluirán en nómina en la cuantía fijada en la tabla salarial. Así mismo, que se abonen los importes de las dietas que como consecuencia de la realización de horas extraordinarias sea necesario efectuar.

Si las horas extraordinarias se canjeasen por tiempo de descanso lo serán al 150%.

La jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará semanalmente obteniendo las horas extraordinarias por diferencia con la duración máxima de la jornada ordinaria.

El valor de cada hora extraordinaria se establece en la tabla salarial adjunta

Artículo 23.- TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Los turnos de trabajo realizados en estos días tendrán el carácter de voluntarios y se harán de forma rotativa entre todos los trabajadores que así lo deseen.

El valor de cada día será: 80 euros para el año 2005

La jornada establecida para estos días será de 7 horas en horario de 7,00 a 14.00 horas.

La Empresa comunicará con antelación al personal, los días a trabajar en sábados, domingos y festivos.

La actividad a desarrollar en sábados, domingos y días festivos, será prestar servicio en el mantenimiento de los terminales, especificado en el artículo 3.º A este respecto, se pacta la realización del trabajo en los citados días.

Aquellos trabajadores que acumulen dos días trabajados (indistintamente sábados, domingos o festivos), disfrutarán de un día de descanso. En cualquier caso el número de trabajadores descansando en cada momento no será superior a uno. El disfrute de estos días de descanso se realizará en un plazo de 30 días.

Artículo 24.- TRABAJOS NOCTURNOS

Será el realizado exclusivamente para la revisión y reparación del alumbrado (a pie de mueble) de las cabinas o soportes telefónicos.

La jornada de alumbrado será de ocho horas y se realizará los viernes. La remuneración específica por este concepto será de 48 euros.

El trabajador que realice este trabajo, no será asignado para trabajos en festivo esa semana ni tampoco trabajará ese viernes por la mañana.

Cuando por necesidades del trabajo, la jornada de alumbrado se tenga que realizar sin descanso el viernes, se pagará como horas extraordinarias más 48 euros por remuneración específica.

CAPÍTULO VII.- VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 25.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas, serán de 27 días laborables, computándose los sábados como tales a estos efectos, a disfrutar en los meses de junio a septiembre, por lo que el calendario vacacional deberá estar confeccionada en fecha 31 de enero, siempre con la necesaria antelación al comienzo del disfrute. La elaboración del calendario la llevarán a cabo los trabajadores, procurando darle la mayor viabilidad posible mediante fórmulas de carácter rotativo u otras, sin que suponga perjuicio para cualquiera de las dos partes.

Se aplicará siempre que corresponda el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado.

El período de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre y el número máximo de trabajadores disfrutando sus vacaciones en cada momento será de dos.

Si al comienzo del disfrute de sus vacaciones el trabajador estuviese en situación de I.T. por enfermedad o accidente, comenzará a disfrutarlas de mutuo acuerdo entre las partes.

La I.T., por cualquier motivo, sobrevinida durante las vacaciones, interrumpirá el cómputo de las mismas disfrutándose estas de mutuo acuerdo entre las partes.

La I.T. que permanezca a los largo de todo el año natural anulará el devengo de las vacaciones.

Artículo 25.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las licencias retribuidas serán en los siguientes casos:

1. En caso de matrimonio: quince días naturales.
2. Por alumbramiento de la esposa: tres días naturales si tiene lugar en la provincia y cinco días naturales si tiene lugar fuera de la misma.
3. Por fallecimiento o enfermedad grave, que exija hospitalización, del cónyuge, padres o hijos: tres días naturales si tiene lugar en la provincia y cinco días naturales si tiene lugar fuera de la misma.

4. Por fallecimiento o enfermedad grave de suegros, hermanos, hermanos políticos, abuelos y tíos: dos días naturales si tiene lugar en la provincia y cuatro días naturales si tiene lugar fuera de la misma.

5. Por matrimonio de hijos, padres o hermanos: un día natural si tiene lugar en la provincia y tres días naturales si tiene lugar fuera de la misma.

6. Por traslado de domicilio: dos días naturales.

7. por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público o personal, ordenados por la autoridad competente.

Artículo 26.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa se concederá por la designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La excedencia voluntaria se regulará según lo dispuesto en el Art. 46 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 27.- PERMISOS SIN RETRIBUIR

La empresa concederá hasta un mes de permiso sin retribución, previa solicitud del trabajador con cuatro días de antelación.

Artículo 28.- CARNET DE CONDUCIR

Cuando se produzca la circunstancia de privación temporal del carnet de conducir se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. Si los motivos se produjeran durante la jornada laboral o fuera de ella, el trabajador disfrutara sus vacaciones. Si una vez finalizadas estas, la circunstancia siguiese siendo la misma, hasta un máximo de tres meses, se incorporara a otra sección que no requiera conducción de vehículo si la empresa tuviera otro puesto en otra sección. Si transcurridos tres meses, la circunstancia perdurase, se aplicaría la norma 2.

2. Si los motivos estuvieran agravados por embriaguez del conductor y se produjeran fuera de la jornada laboral, se suspenderá la relación laboral en idéntico tiempo a la retirada del permiso, incorporándose una vez superada la circunstancia, con la misma situación laboral anterior.

3. Si los motivos estuvieran agravados por embriaguez del trabajador y se produjeran durante la jornada laboral, la Empresa quedara libre de tomar la decisión que considere mas oportuna.

Si la retirada del permiso de conducir fuese definitiva sería de aplicación la norma 3

Este apartado estará en vigor hasta la nueva entrada de la ley del carnet por puntos.

Artículo 29.- ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS

No dará lugar a pérdida de retribución de los trabajadores la asistencia por el tiempo indispensable durante la jornada de trabajo, y previa justificación en los casos en que sea posible, a consultorios y clínicas de la Seguridad Social, siempre que los mismos tengan establecido horario de consulta que permita acudir a ellos fuera de las horas de trabajos.

CAPÍTULO VIII.- DERECHOS SINDICALES Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 30.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Los trabajadores en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud Laboral, estando obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias en tal materia, pudiendo participar por medios de su Representante Legal en el control de las medidas que sean de observancia obligada por la empresa.

La empresa debe facilitar a los trabajadores una adecuada formación práctica en esta materia, adoptando el nivel de protección en materia de salud y seguridad a la naturaleza de la actividad, solicitando a la Mutua correspondiente una evaluación de riesgos.

La Empresa y en su defecto, el Representante legal de los trabajadores, o estos mismos, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente o la inocencia de este, adoptarán urgentemente las medidas necesarias tendentes a hacer desaparecer el estado de riesgo, debiendo el empresario tomar las decisiones oportunas para corregir o extinguir el origen del mismo.

Los trabajadores tienen derecho a una evaluación gratuita de la salud, así como guantes de protección y a que el centro de trabajo

esté ordenando y disponga de taquillas, ducha, servicio lavabo y demás elementos para la higiene, en un correcto estado de mantenimiento y limpieza que deberán respetar.

Los vehículos, deberán ser revisados con la periodicidad necesaria para que estén en condiciones de salir en ruta y los trabajadores cuidarán de verificar al inicio de la misma, que los vehículos se encuentren en orden de marcha.

Artículo 31.- REVISIÓN MÉDICA

Una vez al año se realizará a los trabajadores, de modo obligatorio, una revisión médica que, al menos, comprenderá análisis de orina y sangre y una adecuada auscultación. La Empresa deberá establecer los criterios para su mejor realización.

Artículo 32.- AYUDA A MINUSVÁLIDOS

Se establece una ayuda anual de 300 euros para los trabajadores con hijos minusválidos, previa justificación médica de tal situación.

Artículo 33.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

La Empresa concertará una póliza de seguro colectivo de accidentes, cuyos términos deberán ser de conocimiento general, en la cuantía económica que se especifica:

- 30.050 euros En caso de muerte por accidente
- 60.100 euros En caso de muerte por accidente de circulación
- 30.050 euros En caso de invalidez permanente total derivada de accidente
- 60.100 euros En caso de invalidez permanente total derivada de accidente de circulación

Se considera accidente de circulación, a efectos del seguro, el sufrido como peatón al ser atropellado por un vehículo de motor, o como conductor de un vehículo a motor terrestre, o subterráneo, o bien como pasajero de aeronaves debidamente autorizadas por las autoridades competentes para el transporte público de pasajeros. La póliza deberá cubrir que el accidente pueda acaecer en cualquier momento y lugar, detallará los restantes grados y porcentajes de lesiones.

El trabajador, para ser beneficiario, deberá figurar en el TC2 de la Seguridad Social.

Artículo 34.- COMPLEMENTO POR IT

En caso de accidente laboral, la Empresa complementará diariamente, desde el primer día, hasta el 100% del salario bruto diario del mes anterior al de la baja, excluido

El plus de transporte. Es condición indispensable que el trabajador comunique a la Empresa el accidente, el mismo día en que se produzca, Independientemente de cursar o no el parte correspondiente.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral que no conlleve hospitalización, el trabajador percibirá diariamente, a partir del cuarto día, el 100% del salario bruto diario del mes anterior al de la baja, excluido el plus de transporte.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral que conlleve hospitalización, el trabajador percibirá diariamente, a partir del primer día, el 100% de salario bruto diario del mes anterior al de la baja, excluido el plus de transporte .

Los días de I.T. se computaran a efectos de los devengos de las pagas de verano y navidad.

Artículo 35.- VESTUARIO

Para el 2005, un abono de 200 euros por trabajador en activo que incluye todas las prendas incluso calzado y ropa de abrigo y lluvia y 215 euros para el 2006, el abono se realizara en el primer mes del año.

Una vez elegido el uniforme de acuerdo con lo anterior, deberá ser la prenda de uso obligatorio en el tiempo de trabajo.

Artículo 36.- DERECHOS SINDICALES

La Empresa reconoce al Representante Legal de los trabajadores, elegido libre y democráticamente, según la normativa vigente, cuantos derechos y garantías tenga en razón de su cargo, conferidas por las leyes y disposiciones vigentes, sometiéndose ambas partes a lo que se regule en las disposiciones oficiales venideras.

Asimismo, reconoce las competencias, del Representante Legal de los trabajadores, derivadas de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la Empresa; en especial:

Recibir información de la evolución general del Sector, de la situación de la Empresa y de los contratos de servicios suscritos por el empresario. Copias básicas de los contratos y prórrogas laborales. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de Seguridad y Salud Laboral. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

El representante legal de los trabajadores, observará sigilo profesional en todo lo referente a lo establecido en este artículo, aún después de dejar su cargo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento recibido de la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

El representante legal de los trabajadores podrá convocar asambleas en el centro de trabajo, fuera de la Jornada laboral, notificándolo a la empresa con una antelación de 24 horas.

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

La empresa deberá poner a disposición del representante de los trabajadores copia de los justificantes de pago de la seguridad social, TC-1 Y TC-2 siempre que este lo solicite.

CAPÍTULO IX.- RETRIBUCIONES

Artículo 37.- DEL SALARIO

Se considerará salario el conjunto de retribuciones que los trabajadores perciban, en dinero o en especie, por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como trabajo.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como los correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa y su abono se realizará, por meses naturales completos y vencidos, en el último día de cada mes o en los tres primeros días del mes siguiente. No obstante, el trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. En cualquier caso, son a cargo del trabajador todas sus cargas fiscales y de seguridad social.

El pago del salario se efectuará mediante notificación por transferencia bancaria, salvo en los casos de liquidaciones-finiquitos que se pondrán a disposición de los trabajadores mediante talón nominativo bancario.

La nómina o recibo de salarios, ajustada al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ampliada con los datos sobre el puesto del trabajador y conteniendo, con la debida claridad y separación, las percepciones y deducciones que procedan, será puesta mensualmente a disposición del mismo para su comprobación y firma del recibí de la cantidad líquida percibida, quedándose el trabajador la copia de la misma.

Artículo 38.- ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio, estarán constituidas por el salario base con carácter consolidable y los complementos salariales, correspondiendo a la jornada normal y completa. Si se realice jornada inferior a la establecida, se percibirá a prorrata.

1. SALARIO BASE: Parte de la retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo. Su importe se fija en la tabla salarial anexa.

2. ANTIGÜEDAD: Complemento salarial de carácter personal que percibirán los trabajadores fijos con contrato indefinido, en razón de los años de servicio en la empresa, computándose en trienios a contar desde la fecha de antigüedad y con efecto a partir del primer día del mes siguiente al de su vencimiento. Su importe representa por unidad el 4,42 del salario base.

3. PLUS ACTIVIDAD: Complemento salarial fijado en función de circunstancias relativas al trabajo realizado, polivalencia funcional, calidad y cantidad de trabajo. Variable según las categorías profesionales. Sus importes se recogen en la tabla salarial anexa.

4. PLUS TRANSPORTE: Complemento económico relativo al emplazamiento de la empresa. Pactado en orden a compensar y suplir el tiempo y gastos de desplazamiento del trabajador desde su domicilio habitual hasta la empresa y viceversa. La cuantía, que se percibirá si se presta el servicio o estando de vacaciones, se fija en la tabla salarial anexa y su importe no es revisable por la proximidad o lejanía de los emplazamientos.

5. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE BENEFICIOS, VERANO Y NAVIDAD: Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes, correspondientes a las pagas extras abonables en los meses siguientes:

- Marzo (beneficios), devengable del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- Julio (verano), devengable del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en que se paga.
- Diciembre (navidad), devengable del 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se paga.

Su importe se calculará sobre la base de la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa más la antigüedad que corresponda aplicar.

6. OTROS: Que se fijan en la tabla salarial anexa y que son complementos compensatorios económicos que el trabajador percibirá cuando se dé el derecho a ello y que se pactan en función de circunstancias relativas al puesto de trabajo o al trabajo realizado u otras, según queda previsto en distintos artículos de este Convenio, como horas extraordinarias, trabajo nocturno, plus festivo, complemento por I.T., categoría profesional, dietas, etc, siendo todos ellos incluidos en nómina en la cuantía fijada en la tabla salarial.

Artículo 39.- CONDICIONES SALARIALES

Incremento salarial para el año 2005.

El 2% sobre la totalidad de los conceptos salariales fijos, estableciéndose una cláusula de revisión que garantice el IPC realmente habido en el 2005.

Incremento salarial para el año 2006

El IPC previsto por el gobierno sobre la totalidad de los conceptos salariales fijos, estableciéndose una cláusula de revisión que garantice el IPC realmente habido en el 2006

CLÁUSULAS ADICIONALES

C.A. 1.ª- ASUNCIÓN CONVENIO NACIONAL

Las partes asumen plenamente el primer CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR: MANTENIMIENTO DE CABINAS SOPORTES Y TELÉFONOS DE USO PÚBLICO (B.O.E. n.º 195 de 15.08.97) como norma convencional reguladora, subsidiaria y complementaria, de ámbito superior respecto del presente convenio Colectivo.

C.A. 2.ª LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo que determine el primer CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR (B.O.E. n.º 195 de 15/8/97), el estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias.

TABLA 2005 INICIAL

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MES SIN ANTIG.	MARZO	VERANO	NAVIDAD	BRUTO ANUAL SIN ANTIG.,	TRIENIOS
ENC. PROVINCIAL	642.18 €	480.09 €	107.46 €	1.229.74 €	1.229.74 €	1.229.74 €	1.229.74 €	18.446.04 €	28.38 €
OFICIAL MNTO. 1ª	583.68 €	389.81 €	107.46 €	1.080.95 €	1.080.95 €	1.080.95 €	1.080.95 €	16.214.29 €	25.80 €
OFICIAL MNTO. 2ª	583.68 €	149.14 €	107.46 €	840.28 €	840.28 €	840.28 €	840.28 €	12.604.20 €	25.80 €

COCEPTO	IMPORTE	OBSERVACIONES	OTROS
Plus festivo	80.00 €	€/Jornada	
Plus Sábados	80.00 €	€/jornada	
Plus Encargado	217.51 €	€/mes	
Horas extras Laborable diurna	9.80 €	€/unidad	
Horas extras Festivos y Nocturno	12.00 €	€/unidad	
Media Dieta	8.16 €	A partir de la 16 horas	
Alumbrado	48.00 €	€/jornada 8 horas y 1 día de descanso	