

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**CONSEJERIA DE TRABAJO Y EMPLEO****DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del **Convenio Colectivo de la empresa «IMESAPI, S.A.»**, y el **personal de Cabinas Telefónicas para Toledo**, número de Código de Convenio 4500781, suscrito, de una parte, por dos representantes de la Empresa y de otra, en nombre de los trabajadores, por su Delegado de Empresa, firmado el día 29 de junio de 2009 y presentado ante este Organismo en 8 de julio de 2009, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 de Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo de 2004 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 27 de julio de 2009.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

En Toledo a 29 de junio de 2009, siendo las 10,00 horas, se reúnen las personas que seguidamente se relacionan con el fin de negociar el Convenio Colectivo Provincial de la empresa IMESAPI, S.A., y el personal de Cabinas Telefónicas para Toledo.

Por la representación de los Trabajadores:

Don Pablo Blanco Misena.

Por parte de la Empresa:

Don Tomás Bravo Becerril.

Don José María Fernández de Sevilla.

Abierta la sesión, ambas partes se reconocen con capacidad suficiente para acordar la renovación del mencionado Convenio colectivo del ámbito citado.

Los asistentes relacionados anteriormente, después de debatir sobre los temas objeto de la negociación, a las 11,00 horas dan por concluida la negociación y llegan a un acuerdo en el Convenio Colectivo mencionado para los años 2008 a 2011.

Las condiciones pactadas son las que figuran y recogen en documento anexo al presente Acta.

Se acuerda autorizar a don Tomás Bravo Becerril, para que deposite en la Dirección Provincial de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Consejería de Trabajo y Empleo de Toledo, los presentes acuerdos para su envío al «Boletín Oficial» de la mencionada ciudad para su publicación.

Y en prueba de conformidad con lo anterior, firman la presente acta en el lugar y fecha anteriormente indicados.

Por la representación de los trabajadores.- (Firma ilegible).

Por la Empresa.- (Firmas ilegibles).

En Toledo a 29 de junio de 2009, siendo las 11,15 horas se reúnen las personas que seguidamente se relacionan con el fin de firmar las tablas salariales definitivas del año 2008 y provisionales del año 2009 del Convenio Colectivo Provincial de la empresa IMESAPI, S.A., y el personal de Cabinas Telefónicas para Toledo.

Por la representación de los Trabajadores.- Don Pablo Blanco Misena.

Por parte de la Empresa.- Don Tomás Bravo Becerril.

Don José María Fernández de Sevilla.

Abierta la sesión, ambas partes se reconocen con capacidad suficiente para acordar la elaboración de las tablas salariales del mencionado Convenio colectivo del ámbito citado.

Los asistentes relacionados anteriormente, después de debatir sobre los temas objeto de la negociación, a las 11,30 horas dan por concluida la reunión firmando las mencionadas tablas salariales para los años 2008 y 2009.

Las tablas salariales pactadas son las que figuran y recogen en documento adjunto al presente Acta y que formarán parte como Anexo I del mencionado Convenio.

Se acuerda autorizar a don Tomás Bravo Becerril, para que deposite en la Dirección Provincial de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, los presentes acuerdos para su registro y envío al «Boletín Oficial» de la mencionada ciudad para su publicación.

Y en prueba de conformidad con lo anterior, firman la presente Acta en el lugar y fecha anteriormente indicados.

Por la representación de los trabajadores.- (Firma ilegible).

Por la Empresa.- (Firmas ilegibles).

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
DE LA EMPRESA IMESAPI, S.A. Y EL
PERSONAL DE CABINAS TELEFONICAS
PARA TOLEDO**

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

El presente Convenio Colectivo Laboral se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa IMESAPI, S.A. en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales de todos los empleados descritos en el artículo 3, en cuanto a organización del trabajo, sistemas y cuantías de retribuciones, derechos de representación 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 alcanzar la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Artículo 2.- Ambito territorial.

El presente Convenio tendrá fuerza normativa y vinculará a las partes en ámbito territorial de la provincia de Toledo.

Artículo 3.- Ambito funcional.

Este Convenio afectará y obligará a la Empresa y a los trabajadores que desempeñan las tareas de instalación de teléfonos de uso público, recaudación, limpieza, mantenimiento y conservación, actividades publicitarias y distribución de productos prepago de T.T.P. en su ámbito territorial y así mismo a los que desempeñan las funciones administrativas necesarias para efectuar los trabajos anteriormente descritos.

Artículo 4.- Ambito personal.

Este Convenio regulará las relaciones laborales de la Empresa incluida en el ámbito territorial y funcional del mismo 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.- Ambito temporal.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2008, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 6.- Denuncia y prórroga.

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, manteniéndose vigente su contenido en tanto no sea sustituido por otro Convenio Colectivo.

Artículo 7.- Legislación aplicable.

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable en cada momento, y al Convenio del Sector de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público de Ambito Estatal y/o a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- Comisión paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, los cuales habrán sido miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión son las que a continuación se detallan:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar reclamación ante la jurisdicción competente.

Se reunirá la Comisión Paritaria a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose ambas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá efectuarse en el plazo de un mes desde el momento de la solicitud, salvo causas de fuerza mayor.

CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9.- Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad de la empresa, pero sin merma de lo establecido en la legislación vigente y en la Directiva Comunitaria 77/187, los representantes sindicales de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y la empresa deberá dar conocimiento de las medidas de organización a los representantes sindicales.

CAPITULO III.- CONTRATACION Y SUBROGACION

Artículo 10.- Contratación.

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección de la empresa 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, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los hijos de empleados y aquellos trabajadores que hayan desempeñado tareas en anteriores contrataciones para la empresa.

Empresas de trabajo temporal:

La empresa usuaria aplicará al trabajador contratado las condiciones de trabajo y salariales establecidas en el presente convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

A tal fin, el trabajador tiene derecho a exigir de la empresa usuaria las posibles diferencias con respecto al contrato que haya celebrado con la empresa de trabajo temporal.

Artículo 11.- Adscripción y subrogación del personal.

Cuando se produzcan cambios de titularidad en la contrata o unidad productiva de la misma, la nueva empresa, cualquiera que sea esta, se subrogará en los derechos y obligaciones de la anterior empresa para con los trabajadores adscritos al servicio reservado en el artículo 3.º de este Convenio Colectivo, teniendo en cuenta las particularidades acordadas a estos efectos en el Convenio Colectivo del Sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público del ámbito geográfico del Estado Español en cuanto a subrogación se refiere.

El personal que pase a depender de otra empresa, como consecuencia de la realización de todo o parte del servicio por dicha empresa estará obligada a respetar todos los derechos obligaciones en los términos establecidos en el párrafo anterior.

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

1.º El Convenio Colectivo del sector de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público de ámbito geográfico del Estado Español.

2.º Estatuto de los Trabajadores.

3.º Cualquier otra norma de rango superior a este Convenio que sea de aplicación.

CAPITULO IV.- CLASIFICACION Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 12.- Categorías profesionales.

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

1.ª- Encargado:

Es la persona especialista en su cometido que bajo las órdenes directas de sus superiores, si los hubiere, dirige los trabajos del centro, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar, siendo éste un cargo de confianza de la empresa.

2.ª- Conductor Recaudador Mantenedor:

Es el trabajador cuya tarea consiste en la realización de todos los trabajos necesarios para efectuar la instalación y conexionado de todo tipo de muebles y soportes, 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 y reparaciones de alumbrado y línea telefónica en los teléfonos, muebles y soportes de uso público. Realizará así mismo la distribución de tarjetas y otros productos prepago.

Para la ejecución de todas estas tareas se utilizarán vehículos facilitados por la empresa.

Artículo 13.- Escalafón y cambio de puesto de trabajo.

El escalafón del personal es el que se indica a continuación:

1.º- Encargado.

2.º- Conductor Recaudador Mantenedor.

Artículo 14.- Formación profesional.

Se estará a lo que determine la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO V.- JORNADA DE TRABAJO

Artículo 15.- Jornada laboral.

La jornada laboral anual que se establece es de 1.760 horas anuales para toda la vigencia del Convenio, distribuidas en cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

La hora de entrada será a las 6,00 y la de salida a las 14,00 horas, con una flexibilidad en la entrada de quince minutos, recuperándose diariamente a la salida.

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

CAPITULO VI.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 16.- Vacaciones.

El personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, de treinta días naturales a razón de Salario Base de convenio más Antigüedad, Plus Voluntario y Plus de Transporte.

Los trabajadores disfrutarán sus vacaciones entre los meses de junio y septiembre, salvo pacto en contrario.

El calendario sobre las vacaciones deberá quedar formalizado y distribuido los turnos dentro de los dos primeros meses del año.

El sistema de disfrute de dichas vacaciones será de carácter rotativo entre todos los afectados.

Artículo 17.- Licencias retribuidas.

Las licencias retribuidas serán en los siguientes casos:

- 1.º- En caso de matrimonio: Quince días naturales.
- 2.º- Por nacimiento de hijo:
 - Tres días naturales si tiene lugar en la provincia.
 - Cinco días naturales si tiene lugar fuera de la misma.
- 3.º- Por fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres o hijos:
 - Tres días naturales si tiene lugar en la provincia.
 - Cinco días naturales si tiene lugar fuera de la misma.
- 4.º- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:
 - Dos días naturales.
 - Cuatro días naturales si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto.
- 5.º- Por matrimonio de hijos, padres o hermanos:
 - Un día natural si tiene lugar en la provincia.
 - Tres días naturales si tiene lugar fuera de la misma.
- 6.º- Por traslado de domicilio:
 - Dos días naturales.
- 7.º- Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público o personal, ordenados por la autoridad competente.

8.º- Por asuntos propios:

- Tres días, incluido la fiesta Patronal (San Martín de Porres).

En el caso de parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada, el compañero/a tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en este artículo, exceptuando el punto número 1.

Artículo 18.- Excedencias.

1.º- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2.º- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.º- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En los dos supuestos primeros la reincorporación será obligatoria si se solicita con treinta días de antelación a la fecha de la misma, pasando a ocupar su puesto anterior y realizando el mismo horario, si ambas circunstancias subsisten en iguales términos y condiciones al momento de solicitar la excedencia, y en caso contrario, se acomodará el puesto de trabajo y horarios a los existentes en la empresa. Por ello, en el momento de concederse la excedencia se especificará por escrito el horario, jornada y puesto de trabajo de la peticionaria.

Artículo 19.- Permisos sin retribuir.

La empresa concederá hasta quince días de permiso sin retribución, previa solicitud del trabajador con cuatro días de antelación, salvo casos excepcionales.

Artículo 20.- Carnet de conducir.

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

- a) En primer lugar, se disfrutarán las vacaciones si éstas no han tenido lugar aún.
- b) En segundo lugar, y en el supuesto de no poder aplicarse el apartado a), 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.
- c) En caso de no haber otro puesto de trabajo y una vez disfrutadas las vacaciones, el trabajador al que le haya sido retirado el carnet, pasará a la situación de suspensión de empleo y sueldo, por el tiempo que reste de privación del permiso de conducir, con reserva absoluta del puesto de trabajo.
- d) En todo caso, queda excluida de este acuerdo la empresa, y libre de compromiso, cuando la causa de la privación del permiso de conducir sea la embriaguez o la imprudencia temeraria reconocida en sentencia judicial.

Todo ello sin perjuicio de las posibles medidas disciplinarias que por ley pueda tomar la empresa.

Artículo 21.- 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 no tengan establecido horario de consulta que permita acudir a ellos fuera de las horas de trabajos.

CAPITULO VII.- RETRIBUCIONES**Artículo 22.- Retribución.**

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

El pago de la nómina a los trabajadores se efectuará a través de transferencia bancaria.

El pago de los salarios se efectuará durante 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 estos puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario.

Tanto la nómina, como las fórmulas de cálculo de las retribuciones se fijarán de forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan comprenderlas fácilmente.

Artículo 23.- Condiciones económicas.**23.1.- Salarios.**

Para la vigencia del presente Convenio, los salarios serán los establecidos en las tablas salariales del anexo I.

23.2.- Antigüedad.

El porcentaje a aplicar por el concepto de Antigüedad será a razón del 4 por 100 por cada trienio.

Dicho tanto por ciento se aplicará al salario base de la categoría respectivamente a partir del día 1º del mes en que se cumpla la antigüedad.

Al ascender de categoría, el trabajador no perderá la antigüedad alcanzada y automáticamente percibirá los trienios devengados, tomando como base el nuevo salario de la categoría a la que ascienda.

23.3.- Pagas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio se establecen las siguientes pagas:

23.3.1.- Pagas de beneficios.

Que será de treinta días de Salario Base más Antigüedad vigente en la fecha del cobro. Se cobrará el 15 de marzo, con el salario del año en que se perciba. Periodo de devengo del 01.01 al 31.12 del año anterior a la fecha de pago.

23.3.2.- Paga de Verano.

Que será de treinta días de Salario Base más Antigüedad vigente en la fecha de cobro. Se cobrará el 15 de julio.

Periodo de devengo del 01.01 al 30.06.

23.3.3.- Paga de diciembre.

Que será de treinta días de Salario Base más Antigüedad vigente en la fecha de cobro. Se cobrará el 15 de diciembre.

Periodo de devengo del 01.07 al 31.12.

23.4.- Plus de Transporte.

Se establece en concepto de Plus extrasalarial de Transporte la cantidad que se fija en el anexo I.

Dicho plus, se ha calculado para ser abonado en doce mensualidades, iguales para todos los trabajadores.

23.5.- Plus Voluntario.

Se establece en concepto de Plus salarial Voluntario la cantidad que se fija en el anexo I.

Dicho plus, se ha calculado para ser abonado en doce mensualidades, a aquellos trabajadores que venían recibéndolo en sus respectivas nóminas.

23.6.- Incremento salarial.

Se establece un incremento salarial consistente en el I.P.C.R., Índice anual de Precios al Consumo Real para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio sobre los conceptos del mismo que figuran en el Anexo I.

23.7.- Revisión salarial.

Para los años de vigencia del presente Convenio, se aplicarán las tablas salariales resultantes de incrementar el Índice de Precios al Consumo Previsto por el Gobierno (I.P.C.P.) para cada uno de los respectivos años, sobre las tablas definitivas del año anterior (para el año 2008 se adjuntan tablas con actualización del I.P.C.P. para el año 2008 como Anexo I). En el supuesto de que el I.P.C. Real al 31 de diciembre de cada año supere al I.P.C. Previsto para el mismo, se efectuará una revisión económica en la diferencia entre dichos I.P.C.s., con efectos desde el 1 de enero de cada uno de dichos años, la revisión afectará a todos los conceptos del Convenio.

23.8.- Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan del horario comprendido en el artículo 15 del presente Convenio.

La empresa entregará una relación por escrito mensualmente a los Delegados de Personal de las horas extraordinarias efectuadas por mes. En caso de discrepancia con la relación de horas extraordinarias, los Delegados solicitarán a la Empresa que les facilite los partes de trabajo para verificar el cómputo de horas.

El valor de cada hora extraordinaria se establece en:

De lunes a viernes: 10,00 euros.

Sábados, domingos y festivos: 13,75 euros.

23.9.- Revisión de alumbrado.

Estos trabajos serán realizados de forma voluntaria y rotativa entre todos los trabajadores que así lo deseen.

El valor de la revisión será: 87,50 euros.

La duración de estos trabajos será de seis horas.

23.10.- 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: 112,50 euros.

La jornada establecida para estos días será de seis horas, en horario de 6,30 a 12,30.

Artículo 24.- Incapacidad temporal.

En caso de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador el 100 por 100 del Salario Base, Antigüedad, Plus Voluntario y Plus de Transporte, abonándose este complemento hasta que la empresa deje de satisfacer la prestación de pago delegado directamente.

En caso de enfermedad, hospitalización, operación o período postoperatorio, la empresa completará, desde el primer día y hasta que deje de pagar la prestación directamente, el importe percibido de la Seguridad Social como pago delegado hasta el 100 por 100 del Salario Base, Antigüedad, Plus Voluntario y Plus de Transporte.

CAPITULO VIII.- DERECHOS DE REPRESENTACION

Artículo 25.- Funciones y garantías de los delegados de personal.

La Empresa reconoce a los representantes de los trabajadores elegidos libre y democráticamente, según la normativa vigente, cuantos derechos y garantías legales tienen conferidos en razón de sus cargos por las leyes y disposiciones en vigor. Así:

a) Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no se perturbe el proceso productivo. Asimismo, podrán fijar comunicaciones de carácter laboral y sindical en un tablón de anuncios facilitado por la empresa.

b) Podrán informar a los trabajadores en los expedientes de crisis o modificaciones de trabajo que las empresas presenten ante la Autoridad Laboral.

c) Requerirán a las empresas para que expongan en el tablón de anuncios de su oficina un ejemplar del Convenio general del sector y los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.

d) Atenderán cuantas reclamaciones formulen los trabajadores a la empresa por incumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que a las empresas y trabajadores correspondan en el orden social y obligacional.

e) Información y consultas a los representantes de los trabajadores:

- La Empresa adquiere el compromiso de informar a los representantes de los trabajadores del cumplimiento de las estipulaciones entre la Empresa y T.T.P. previstas a la terminación del contrato con una de las mismas.

- La Empresa, simultáneamente al plazo establecido en los contratos con T.T.P. al respecto, deberá comunicar a la representación de los trabajadores si plantea la prórroga del contrato o la terminación del mismo, y en el primer supuesto, entregará copia de los pliegos de condiciones para la prórroga de la actual contratación.

- La Empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores, copias de los pliegos de condiciones para la oferta de nuevos contratos, así como la copia de la documentación que T.T.P. entregue como base para realizar la oferta para acceder al concurso. En el caso de nueva adjudicación de T.T.P. a la Empresa, ésta comunicará de forma inmediata a los representantes de los trabajadores la copia de los contratos en un plazo no superior a la firma de los mismos.

- La Empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores las modificaciones sustanciales de trabajo, que vengan impuestas por el cliente, para estudiar sus repercusiones de llevarlas a la práctica.

f) Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito de veinticinco horas mensuales laborales para faltar al trabajo, para el ejercicio de sus funciones. Si un mes sobrepasan las veinticinco horas sindicales por necesidades laborables, se podrán tomar por anticipado horas del mes siguiente, ya que el cómputo de dichas horas será anual.

Artículo 26.- Derecho de Asamblea.

El Comité o Delegados podrán convocar en asamblea a todos los trabajadores, dichas asambleas se realizarán fuera de las horas de trabajo y la empresa no pondrá impedimento a su realización.

CAPITULO IX.- SEGURIDAD Y CONTROLES LABORALES

Artículo 27.- Revisión médica.

La dirección de la empresa gestionará ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo u Organismos de la Administración competente la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

Artículo 28.- Control y supervisión.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos personales cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores, dentro del centro de trabajo.

En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia del representante legal de los trabajadores.

Artículo 29.- Seguridad y salud.

a) Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y a la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, siendo de obligada aplicación por la empresa con la participación de los representantes sindicales.

b) Los vehículos deberán ser revisados con periodicidad para que estén en condiciones de salir en ruta, dispondrán de barras protectoras entre habitáculos y carga, extintor de incendios y elementos protectores de cabeza y cuello. Los trabajadores, antes del inicio de la ruta, cuidarán de verificar que el vehículo se encuentre en orden de marcha.

CAPITULO X.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30.- Régimen disciplinario.

30.1.- Las faltas cometidas por los trabajadores afectados por el presente convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, en faltas leves, graves y muy graves.

30.2.- Son faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad que se producirá cuando haya un exceso superior a cinco minutos e inferior a media hora sobre los quince minutos contemplados en el horario flexible, durante un mes sin que exista causa justificada.

b) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

c) Abandonar el puesto de trabajo o el servicio sin causa justificada. Cuando dicho abandono cause perjuicios graves a la empresa, a los compañeros de trabajo o al cliente, podrá tener la consideración, según la gravedad, de falta grave o muy grave.

d) No notificar con carácter previo la ausencia del trabajo o no justificarla durante las dos siguientes jornadas laborales, y ello salvo imposibilidad de hacerlo.

e) Los pequeños descuidos en la ejecución del trabajo o conservación y cuidado de los útiles, herramientas y máquinas a cargo del trabajador.

Cuando las consecuencias de ello tuvieran más entidad, la falta podrá ser grave o muy grave.

f) La inobservancia de las órdenes del servicio o desobediencia de los mandos que no acarreen mayores consecuencias.

g) Falta de respeto y consideración en materia leve a los compañeros, subordinados, mandos y público así como las discusiones y órdenes dadas con descortesía, todo ello dentro de la jornada laboral.

h) Falta de aseo y limpieza personal.

i) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

30.3.- Son faltas graves:

a) Faltar dos días al trabajo sin justificación.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) Más de tres faltas de puntualidad, superior a cinco minutos en un mes.

d) La falta de asistencia al trabajo de dos días en el período de un mes sin causa justificada.

e) Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada laboral.

f) La desobediencia a los mandos en materia de trabajo que acarreea quebranto de la disciplina y perjuicio para la empresa y para terceros.

g) La suplantación de personalidad de un compañero al fichar o firmar.

h) La voluntaria disminución de la actividad laboral habitual o la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) El empleo del tiempo, materiales, útiles o herramientas de la empresa en cuestiones ajenas al trabajo y en beneficio propio, sin que exista una autorización previa de la empresa.

j) La imprudencia en acto de servicio. Si la misma comportara riesgo grave de accidente para sí o para terceros, la falta se podrá calificar de muy grave. Se reputará como falta grave el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios imputable al trabajador.

k) Las previstas en el punto 2 de este artículo como faltas leves, pero que por su entidad puedan ser calificadas como graves.

- 1) La embriaguez ocasional.
 m) Las órdenes dadas por encargados, mandos de forma agresiva o con amenazas.
 n) La reincidencia en las faltas leves –salvo las de puntualidad y aunque sean de distinta naturaleza– dentro de un trimestre y siempre que hubiere mediado sanción.
- 30.4.- Son faltas muy graves:
- a) La reincidencia en la comisión de una falta grave sancionada en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
 b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de tres meses o veinte en seis meses.
 c) Más de tres faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis faltas en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año.
 d) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, el hurto y el robo, tanto a compañeros de trabajo, como a la empresa o a terceros, durante el desempeño del servicio o en los locales de la empresa.
 e) Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en útiles, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, tanto de la empresa como del cliente.
 f) Causar accidente por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
 g) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de I.T., siempre que los mismos dificulten la recuperación, impliquen un fraude a la empresa o a la Seguridad Social o tengan un carácter lucrativo. Tendrá la misma calificación el prolongar esta situación mediante manipulación o falseamiento.
 h) La embriaguez habitual durante la jornada laboral.
 i) Los malos tratos de palabra u obra, a los superiores, subordinados o terceros en los locales de la empresa o durante la jornada laboral.
 j) El abuso de autoridad de acuerdo con la definición jurisprudencial.
 k) Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo o con el público.
- 1) Las que puedan derivar de las faltas previstas en los puntos 2 y 3 de este artículo, que por su entidad constituyan faltas muy graves.
 m) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

30.5.- Sanciones:

Las sanciones que la empresa pueda aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.º - Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.º - Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º - Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación durante dos años para ascender de categoría.
- Despido.

30.6.- Procedimiento sancionador:

Para la aplicación de la potestad disciplinaria y del régimen sancionador previsto en el presente convenio, la empresa deberá ajustarse al procedimiento disciplinario que aquí se establece y ello con el objeto de garantizar a los trabajadores los derechos fundamentales recogidos en los artículos 24 y 25 de la Constitución Española.

- La facultad de formular descargos por parte del inculpado, la posibilidad de proponer y realizar la práctica de las pruebas que el trabajador crea convenientes para su exculpación.

- Igualmente y de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.5 del Convenio General del Sector, la empresa deberá dar traslado de la sanción a los representantes de los trabajadores para que puedan emitir informe no vinculante en el plazo de tres días.

- El incumplimiento de cualquiera de los trámites previstos para el presente procedimiento comportará, de conformidad con el artículo 115.1 d) del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, la nulidad de pleno derecho de la sanción impuesta.

CAPITULO XI.- ACCION SOCIAL

Artículo 31.- Seguro de vida.

La empresa concertará una póliza de vida para todos los trabajadores, que les cubrirá durante las veinticuatro horas del día, las contingencias de muerte e invalidez permanente. Dicha póliza entrará en vigor con la firma del presente convenio.

Las cuantías que se establecen son:

- a) En caso de muerte no derivada de accidente laboral: 19.562,66 euros.
 b) En caso de invalidez permanente total, invalidez absoluta y gran invalidez derivada de enfermedad o accidente no laboral: 19.562,66 euros.
 c) En caso de muerte derivada de accidente laboral: 23.350,00 euros.
 d) En caso de invalidez permanente total, invalidez absoluta y gran invalidez derivada de accidente laboral: 23.350,00 euros.

Artículo 32.- Vestuario.

La empresa entregará, anualmente a todo el personal las siguientes prendas de trabajo:

En verano: (para entregar durante el mes de mayo)

- Un chaleco.
- Dos camisas de manga corta.
- Dos pantalones.
- 38,00 euros para calzado, que se abonarán en las nóminas de los meses de mayo.

En invierno: (para entregar durante el mes de septiembre)

- Dos camisas de manga larga.
- Dos pantalones de pana de calidad.
- Un jersey grueso.
- Una cazadora de pana de calidad.
- Una anorak de calidad.
- 50,00 euros para calzado, que se abonarán en las nóminas de los meses de septiembre.

Los Delegados de personal verificarán la calidad y el color de las prendas de trabajo, tanto en verano como en invierno.

El color de las camisas será azul claro, y el resto de las prendas serán de color azul oscuro.

Artículo 33.- Jubilación.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

La jubilación podrá solicitarse a los sesenta y cuatro años de edad, de conformidad con el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, obligándose la Empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen antes de los sesenta y cuatro años, recibirán de la Empresa una gratificación de acuerdo con la escala siguiente:

EDAD CUMPLIDA	GRATIFICACIONES
60 años	7 mensualidades
61 años	6 mensualidades
62 años	5 mensualidades
63 años	4 mensualidades

Se entiende, como mensualidad, la cantidad correspondiente a Salario Base más Antigüedad.

Será condición indispensable para la percepción de esta gratificación el encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de diez años en la Empresa.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Igualdad y no discriminación.

Dentro de la empresa los/las trabajadores/as no podrán ser discriminados/das por cuestiones de ideología, religión, raza, sexo, afiliación políticas y sindical, etcétera.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo, así como a la promoción interna en el seno de la empresa, tanto para el hombre como para la mujer sin discriminación alguna.

De producirse una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, igualmente no se discriminará en absoluto en la elección por la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida para el puesto.

La empresa con los representantes de los trabajadores, deberá negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

ANEXO I

CABITEL TOLEDO IMESAPI, S.A.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE CABINAS TELEFONICAS DE TOLEDO

AÑO 2008 DEFINITIVAS

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS VOLUNTARIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
ENCARGADO	1.183,21	90,22	108,27	1.381,70	1.199,62	1.199,62	1.199,62	20.179,26
CON/RECD./MANTENIMIENTO	883,28	254,71	116,15	1.254,14	899,72	899,72	899,72	17.748,84

ANEXO I

CABITEL TOLEDO IMESAPI, S.A.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE CABINAS TELEFONICAS DE TOLEDO

AÑO 2009 (I.P.C. PREVISTO 2009, 2 %)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS VOLUNTARIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
ENCARGADO	1.206,87	92,02	110,44	1.409,33	1.223,61	1.223,61	1.223,61	20.582,79
CON/RECD./MANTENIMIENTO	900,95	259,80	118,47	1.279,22	917,71	917,71	917,71	18.103,77

N.º I.- 8568