

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 57** *RESOLUCIÓN de 7 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Imesapi, Sociedad Anónima” (personal de cabinas telefónicas) (código número 2811142).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Imesapi, Sociedad Anónima” (personal de cabinas telefónicas), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 26 de febrero de 2010; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de abril de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA EMPRESA IMESAPI, S. A.
Y EL PERSONAL DE CABINAS TELEFÓNICAS PARA MADRID****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 IMESAPI, S.A., adjudicataria de los servicios de cabinas telefónicas, en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales de todos los empleados especificados en el artículo 3º, 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 obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Artículo 2º. Ámbito de Aplicación Territorial

El presente Convenio tendrá fuerza normativa y vinculará a las partes en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 3º. Ámbito de Aplicación 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 asimismo a los que desempeñan las funciones administrativas necesarias para efectuar los trabajos anteriormente descritos.

Artículo 4º. Ámbito de Aplicación Personal

Este Convenio regulará las relaciones laborales de la Empresa incluida en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores, incluso los de nueva contratación que estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en este Convenio, percibiendo sus salarios y disfrutando de los mismos 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 puedan alcanzar con la representación de los trabajadores.

Artículo 5º. Ámbito de Aplicación Temporal

El Convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2010.

Artículo 6º. Duración.

Tendrá una duración de 2 años a contar desde la fecha de su entrada en vigor con vencimiento el 31.12.2011.

Artículo 7º. Denuncia y Revisión

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente UN MES 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 8º. Absorción y Compensación

Las retribuciones y el 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 el 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 computo anual, superen las aquí pactadas, siendo, en caso contrario, absorbidas o compensadas.

Artículo 9º. Comisión Paritaria

A partir de la firma del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria. Dicha comisión estará formada por tres vocales, como máximo, por cada parte. Las partes podrán ir acompañadas de

asesores, en número máximo de dos por cada una de ellas, y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La Comisión Paritaria se reunirá:

- a) Con carácter ordinario: una vez cada dos meses.
- b) Con carácter extraordinario: cuando así lo acuerden ambas partes.

La convocatoria se hará por escrito donde conste lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día y que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

Artículo 10º. Viculación a la totalidad

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

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EMPLEO.

Artículo 11º. Organización

La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que será responsable ante la autoridad competente, debiendo dar conocimiento de su estructura a la representación legal de sus trabajadores.

Artículo 12º. Control y Supervisión

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas, de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Sólo podrá realizarse registro sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y/o el de sus clientes y de los demás trabajadores, dentro del centro de trabajo y en horas laborales.

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 13º. Empleo

Será objetivo de la Empresa:

- 1º Defender y consolidar el actual empleo.
- 2º Generar nuevos puestos de trabajo.

Todo ello ligado a la viabilidad de proyectos de adaptación y expansión respectivamente.

CAPITULO III. PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 14º. Prestación del trabajo

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

Artículo 15º. Medios

La Empresa estará obligada a poner al alcance de todos sus trabajadores los medios precisos para que estos puedan realizar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, el trabajador estará igualmente obligado a emplear los medios que a este efecto se le deban proporcionar y a cuidar de los útiles, herramientas, equipo, vestuario, vehículos y máquinas que se le confían para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta, al empresario o sus representantes, de las faltas o defectos que pudiese haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la finalidad de mantener la calidad del servicio y adoptar las medidas necesarias en orden a la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

Se contará con la participación de los Delegados de Prevención, en los aspectos relativos a la seguridad laboral.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 16º. Clasificación Funcional

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

Grupo 1. Personal mandos intermedios:

- a) Encargado general
- b) Encargado de área
- c) Responsable de equipo

Grupo 2. Personal administrativo:

- a) Oficial administrativo de 1ª.
- b) Oficial administrativo de 2ª.
- c) Auxiliar administrativo

Grupo 3. Operarios:

- a) Oficial 1º de servicios varios.
- b) Conductor / Oficial 1ª Mantenimiento C.T.
- c) Conductor / Oficial 2ª Mantenimiento C.T.
- d) Conductor / auxiliar oficial de Mantenimiento C.T.
- e) Conductor / Limpiador.
- f) Oficial 1ª cerrajero.

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 el volumen de la Empresa no lo requieren.

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 remunerada, por lo menos con la retribución que a tal categoría se asigne.

Se adjunta como Anexo III la descripción de funciones por categorías.

Artículo 17º. Clasificación por razón de la permanencia

En atención a las peculiaridades y necesidades específicas de la Empresa, cuya actividad principal se describe en el Artículo 3º del presente Convenio, además de trabajadores fijos, se podrán contratar trabajadores eventuales de acuerdo con las modalidades de contratación establecidas por la legislación vigente en cada momento.

Las modalidades de contratación vigentes a la entrada en vigor de este Convenio son, entre otras:

1. - Contrato en prácticas.
2. - Contrato a tiempo parcial.
3. - Contrato por obra o servicio determinado.
4. - Contrato para la formación.
5. - Contrato de interinidad.

Es personal interino el que se contrata para sustituir a un trabajador durante la ausencia de éste, producida por permisos, incapacidad temporal, excedencias y cualesquiera otras causas que obliguen a la Empresa a reservar la plaza al ausente.

Si el trabajador ausente no se reincorpora 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 conste por escrito.

6. - Contrato eventual por circunstancias de producción.

CAPÍTULO V. INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS, ESCALAFONES, MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 18º. Ingresos

1. - Cuando por necesidades de la Empresa, sea preciso cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, se contratará aquel proveniente de los Servicios Públicos de Empleo. La

Dirección previamente informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

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, a plena satisfacción de la misma, valorándose el periodo de servicios prestados anteriormente.

2. - En el caso de necesidades de cubrir vacantes antes de proceder a la contratación exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir dichas vacantes con el personal del centro, hijos y familiares de los mismos.

3. - La necesidad de contratación se publicará en el tablón de anuncios, estableciéndose un plazo de admisión de solicitudes de 5 días siempre que ello fuera posible.

Artículo 19º. Periodo de prueba

Todo personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un periodo 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 de mandos intermedios, 2 meses.
3. - Personal administrativo, 1 mes.
4. - Personal operario, 1 mes.

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

Artículo 20º. Ascensos

Los cambios de categoría o ascensos del grupo 1 y 2 lo serán por libre designación de la Empresa. Los cambios de categoría o ascensos del resto de los grupos lo serán por antigüedad y formación del trabajador, previa consulta e informe al Comité de Empresa.

Artículo 21º. Plantillas 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 expresión de la naturaleza de su contrato y con la separación y especificación por grupos y secciones. Dicha plantilla, una vez confeccionada, habrá de ser sometida al informe del Comité de Empresa o Delegados del Personal y aprobadas por la Comisión Paritaria a que se refiere el Artículo 9º del presente Convenio. En caso de conflictos y de no hallarse solución a estos será instada la intervención de la jurisdicción competente.

La plantilla se confeccionará 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 podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

La Empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal con los siguientes datos de cada uno de los 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) Ratio de ocupación al 31 de octubre.

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 máximo de 15 días, a partir de la fecha de su publicación.

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

Artículo 22º. Movilidad geográfica

1. - No se considerara movilidad geográfica los traslados y desplazamientos realizados dentro del ámbito territorial del Convenio.

2. - En los restantes supuestos se negociará de forma preceptiva con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 23º. Movilidad funcional

La movilidad funcional de los trabajadores esta determinada por la facultad de dirección y organización de la Empresa, sin más limitaciones que las legales y las que a continuación se establecen:

1. - El cambio de un puesto a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva.

2. - El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, pueden reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

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

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

3. - 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.

Caso de prorrogarse excesivamente esta situación para un trabajador determinado, Empresa y Comité estudiarán el tratamiento mas adecuado que deba darse a la situación.

CAPÍTULO VI. CESES, JUBILACIONES, DESPIDOS Y LIQUIDACIONES**Artículo 24º. Ceses**

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

1. - Personal grupo directivo y técnicos titulados: dos meses.
2. - Personal grupos administrativos y mandos intermedios: un mes.
3. - Personal operarios y subalternos: 15 días.

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

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

Artículo 25º. Jubilaciones

La jubilación podrá solicitarse a los 64 años, de conformidad con el Real Decreto 1194/ 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 64 años, recibirán de la Empresa una gratificación de acuerdo con la escala siguiente:

EDAD CUMPLIDA	GRATIFICACIÓN
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.

Artículo 26º. Despidos

En los despidos disciplinarios, habrá de atenderse a lo regulado en los Artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio del Sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público.

Artículo 27º. Liquidaciones

Recibido el preaviso, con la antelación establecida en el Artículo 24º, 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.

La Empresa notificará al trabajador, con 15 días de antelación, la resolución de los contratos por finalización de su duración, excepto los de interinidad y los de obra determinada y le entregará 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.

CAPÍTULO VII. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO, SUBROGACIÓN Y ADSCRIPCIÓN**Artículo 28º. Subrogación y Adscripción del personal**

Cuando se produzcan cambios de titularidad en la empresa o unidad productiva de la misma, la nueva empresa, cualquiera que sea ésta, se subrogará en los derechos y obligaciones de la anterior empresa para con los trabajadores adscritos al servicio reseñado en el Artículo 3º de este Convenio Colectivo, teniendo en cuenta y respetando los condicionamientos, limitaciones y 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, así como la Resolución de 19 de diciembre de 2002 de la D.G.T.

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

Como derecho supletorio de éste y del siguiente Artículo se aplicará:

1. - El Convenio Colectivo del Sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público, y Resolución de 19 de diciembre de 2002 (B.O.E. 10.01.2003)
2. - Estatuto de los Trabajadores.
3. - Cualquier otra norma de rango superior a este Convenio que sea de aplicación.

CAPÍTULO VIII. JORNADA, HORARIO, TRABAJO NOCTURNO, TRABAJO EN DÍA FESTIVO, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSO DIARIO Y VACACIONES**Artículo 29º. Jornada**

La jornada laboral será de 40 horas semanales para toda la plantilla.

Artículo 30º. Horario

El horario de trabajo queda reflejado en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 31º. Trabajo nocturno

Se considera jornada nocturna entre las 22 y las 6 horas. Las jornadas trabajadas en horario nocturno, salvo que el salario se haya establecido atendiendo 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 prorrateo al tiempo realmente trabajado.

Artículo 32º. Trabajo en días festivos

1. - Cuando por razones del servicio sea necesario el trabajo en día festivo, la Empresa contará, en primer término, con personal voluntario.
2. - Caso de no existir voluntarios, se establecerá de común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, el sistema a seguir, que garantice la realización del trabajo.
3. - El trabajo a realizar el día festivo no sobrepasará el equivalente al trabajo de una jornada normal.

Artículo 33º. Horas extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal máxima establecida.

Los trabajadores serán libres de aceptar o de negarse a la realización de horas extras, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

Se cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extras en favor del mismo; el número de horas no podrá ser superior a 80 al año.

Artículo 34º. Descanso diario

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos, dentro de su jornada diaria, que se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 35º. Vacaciones.

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

El personal sujeto a este Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas; el periodo de disfrute será de Julio a Septiembre, ambos inclusive. Las vacaciones no podrán empezar en días no laborables ni en su víspera.

Si por cualquier circunstancia el trabajador disfrutara sus vacaciones fuera de los meses referidos, dispondrá a continuación de dos días adicionales por quincena o cuatro si se tratara de un mes completo.

El calendario de vacaciones se fijará con tres meses de antelación. Con el tiempo suficiente, la empresa facilitará al trabajador un boletín donde conste la fecha de inicio y de incorporación.

Si al comienzo del disfrute de sus vacaciones el trabajador estuviese en la situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, comenzará a disfrutarlas cuando la Empresa lo determine, una vez haya sido dado de alta médica. Asimismo el trabajador que durante el periodo de vacaciones sufra intervención quirúrgica o sea objeto de hospitalización, verá sus vacaciones interrumpidas, pasando a disfrutar los días restantes cuando la Empresa lo determine, una vez haya sido dado de alta médica, en ambos casos, siempre dentro del año natural.

CAPÍTULO IX. LIBRANZAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Artículo 36º. Libranzas**

1) Los excesos de jornada que se compensen con tiempo libre, deberán acumularse hasta alcanzar una jornada laboral completa. Su disfrute se llevará a cabo de común acuerdo entre empresa y trabajador informando a los Representantes de los Trabajadores del disfrute de los mismos y saldándose trimestralmente.

2) La fecha de disfrute de los días acumulados por festivos trabajados, será designada de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

Artículo 37º. Licencias

1) Retribuidas.

Los trabajadores regidos 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: 16 días.
- b) Alumbramiento de la esposa: 3 días si se produce en la Comunidad de Madrid ampliables a 2 días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave y 5 si tiene lugar fuera de ella.
- c) Muerte o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, abuelos o nietos de ambos cónyuges: 4 días si se produce en la comunidad de Madrid y 6 días si tiene lugar fuera de aquella.
- d) Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la autoridad competente o impuestos por las disposiciones legales 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: por el tiempo indispensable.
- g) Dos días por el traslado del domicilio habitual.

- h) Por matrimonio de padres y hermanos del trabajador:
- 1 día cuando tenga lugar en la Comunidad de Madrid.
 - 2 días cuando tenga lugar fuera de la Comunidad de Madrid.
- Por matrimonio de hijos del trabajador:
- 1 día cuando tenga lugar en la Comunidad de Madrid.
 - 2 días cuando tenga lugar en el resto de España.
- i) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, el trabajador afectado por este Convenio, tendrá derecho a la reducción de una hora en su jornada diaria de trabajo.
- 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 en el apartado a).
- k) Un día de asuntos propios.
- l) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de 4 días.

2) No retribuidas.

El trabajador que lleve un mínimo de 6 meses de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a 30 días, no produciéndose baja en la cotización a la Seguridad Social cuando no exceda de 2 días. No habrá lugar a la concesión de dicha petición si, dentro del periodo en que se solicita, hubiera previsiones de ausencia por este mismo motivo, iguales o superiores al 6% de la plantilla del centro de trabajo.

Artículo 38º. Excedencias

Los trabajadores con antigüedad superior a 3 años tendrán derecho a que se les conceda hasta un año de excedencia, con reintegro automático a su puesto de trabajo y categoría en el momento en que finalice el periodo concedido.

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

CAPITULO X. RETRIBUCIONES

Artículo 39º. Retribuciones

Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa de 40 horas semanales, y su abono se realizara por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtue su carácter de jornal de hora reglamentado.

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes.

La liquidación y el pago de salarios se realizarán mediante transferencia bancaria.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90 % del importe del salario devengado. La Empresa atenderá la petición y procederá a su descuento, en primer término de las dietas, si la hubiere, que deberá realizarse, entre los días 1 y 10, ambos inclusive de cada mes.

Tanto la nómina, como la fórmula del cálculo de retribución, se fijarán en forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan entenderla fácilmente.

El anticipo al igual que los salarios se abonarán mediante transferencia bancaria.

Artículo 40º. Supresión de la antigüedad

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Empresa acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

En consecuencia, queda sin contenido cualquier norma sobre dichos conceptos que contradiga lo dispuesto en el presente Convenio.

Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen, asimismo, por ambas partes los siguientes compromisos:

- a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho por el complemento personal de antigüedad al 30 de abril de 1998.
- b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", extinguiéndose juntamente con la

extinción del contrato del trabajador. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de antigüedad consolidada.

c) Este complemento retributivo "ad personam" denominado "antigüedad consolidada" será revisado anualmente con el mismo porcentaje que el que para el resto de los conceptos retributivos se acuerde en los sucesivos Convenios Colectivos de Empresa, respetándose en todo caso la estructura de las percepciones económicas.

Artículo 41º. Estructura salarial

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

1. - Salario base: es la parte de retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, y que sirve de cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.
2. - Plus de transporte: es la parte de retribución fija abonada en doce mensualidades, en compensación a los gastos a efectuar por el trabajador en el desplazamiento desde su residencia habitual hasta la parada de la ruta del autocar.
3. - Plus de mantenimiento de vestuario: es la parte de retribución fija, abonada en doce mensualidades, en compensación a los gastos a efectuar por el trabajador por la limpieza y cuidado de la ropa de trabajo.
4. - Plus de productividad: es la parte de retribución variable que se establece para determinadas operaciones que se realicen conjuntamente con la actividad principal habitual dentro de la jornada normal de trabajo.
5. - Antigüedad consolidada: la percibirán los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Artículo anterior y por catorce mensualidades.
6. - Pagas extraordinarias: todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán las siguientes pagas extraordinarias: Paga extra de verano, abonable el 30 de junio; paga extra de Navidad, abonable el 15 de diciembre, su devengo será semestral según los importes fijados en la tabla anexo II, más la antigüedad consolidada que a cada trabajador le corresponda.

CAPITULO XI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 42º. Seguridad laboral

Se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Artículo 43º. Revisión médica laboral

Será obligatoria una revisión general para todos los trabajadores una vez al año, la revisión médica incluirá:

Reconocimiento general, incluido vista y oído, análisis de sangre y orina y electrocardiograma.

Los servicios médicos, en sobre confidencial, enviarán los resultados de la citada revisión a cada trabajador.

Artículo 44º. Vestuario

La Empresa equipará a todos los trabajadores con el correspondiente uniforme que estará compuesto básicamente por las siguientes prendas:

Verano: Un chaleco, 2 camisas de manga corta, pantalón y calzado.

Invierno: Chaleco de invierno, un pantalón, dos camisas de manga larga, jersey, anorak y calzado.

Antes de efectuarse las compras, el Comité de Empresa será oído sobre las características y calidad de las prendas.

Al personal de taller se le entregará un buzo y la ropa que se entrega al resto del personal.

La Dirección de la empresa podrá delegar la gestión de la adquisición del vestuario en los representantes de los trabajadores a propuesta de éstos. En caso de llevarse a cabo dicha gestión, se realizará conforme a un presupuesto específico.

Los trabajadores deberán vestir el uniforme entregado por la empresa en las condiciones de decoro que exige la imagen de la empresa.

El uniforme de trabajo deberá ser utilizado exclusivamente para la realización de éste, por lo que los trabajadores deberán, una vez finalizada su jornada, depositarlo en las taquillas habilitadas a tal efecto.

La empresa repondrá el uniforme a medida que éste se vaya deteriorando, de forma que todo el personal vista con las condiciones de decoro mencionadas.

La entrega de la ropa de primavera-verano será el 15 de mayo; y para la ropa de otoño-invierno el 15 de octubre.

CAPITULO XII. MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 45º. Complementos por I.T. (Incapacidad Temporal)

1. - Accidente Laboral o Enfermedad Profesional.

En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional de un trabajador, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario, incluido el complemento de antigüedad, plus de transporte y plus de conservación de vestuario correspondiente desde el primer día de la baja. El trabajador se obliga a comunicar a la Empresa el accidente lo antes posible.

2). En caso de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del tercer 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% del salario incluido el complemento de antigüedad, plus de transporte y plus de conservación de vestuario.

Si la enfermedad requiriera hospitalización, la Empresa abonará al trabajador el 100% de los conceptos señalados desde el primer día.

Si, como consecuencia de las mejoras sociales señaladas en este artículo, el absentismo resultara ser superior al de los dos últimos años, considerados anualmente, la Empresa quedará libre para implantar el sistema vigente hasta la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 46º. Ayuda escolar

a) La citada ayuda, que se abonará en la primera quincena de octubre, se establece para cada curso escolar. La cuantía anual por cada hijo de un trabajador con derecho a percibirla será de 162,71 euros para el año 2010. El trabajador que devengue la citada ayuda deberá acreditarla antes del día 30 de septiembre por cada hijo, en edad comprendida entre los 3 y los 17 años, ambos inclusive, que esté matriculado y asistiendo al curso ya comenzado, mediante certificación que debe extender el correspondiente centro escolar.

b) Ayuda a discapacitados: Se establece una ayuda de carácter especial para aquellos empleados con hijos discapacitados que se abonará en la primera quincena de octubre y cuya justificación deberá producirse antes del 30 de septiembre. La cuantía anual por hijo será de 678,15 euros para el año 2010. El empleado deberá acreditar la situación de discapacidad mediante certificación de asistencia extendida por el correspondiente Centro Especial de Pedagogía, (para estas discapacidades se pagará desde que se produce la misma hasta que el trabajador deje de prestar sus servicios en la Empresa).

c) Formación laboral de los trabajadores: En el caso de desarrollar nuevas actividades o variantes de la propia actividad, la Empresa expresa su propósito de encargarse de la formación de sus propios trabajadores estableciendo, bajo su exclusivo cargo, los necesarios periodos de adaptación y formación laboral que permita un correcto desenvolvimiento operativo.

d) Para este artículo se aplicará la subida correspondiente a cada año.

Artículo 47º. Transporte del personal

Las rutas del transporte del personal de lunes a viernes hasta el centro de trabajo y viceversa, correrá a cargo de la Empresa, manteniéndose sin variación el número de rutas, autocares y horarios.

Artículo 48º. Seguro de vida

La Empresa tiene concertada una póliza de seguro de vida para todos los trabajadores, que cubre las contingencias de muerte e incapacidad permanente, la cuantía es:

- 6.600,00 euros en caso de muerte por enfermedad común.
- 13.200,00 euros en caso de muerte por accidente laboral.
- 19.800,00 euros en caso de muerte por accidente de tráfico durante la jornada laboral o en "itinere".
- 6.600,00 euros en caso de invalidez absoluta derivada de enfermedad común.
- 13.200,00 euros en caso de invalidez absoluta derivada de accidente laboral.

Artículo 49º. Retirada del carnet de conducir y sanciones de tráfico

En la circunstancia de producirse la retirada a un conductor del permiso de conducir la Empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, atenderá los motivos de dicha privación. La norma general será la siguiente:

a) Si los motivos se produjeran en la jornada laboral, el trabajador será destinado a otra sección que no requiera conducción de vehículos.

b) Si los motivos se produjeran fuera de la jornada laboral, el trabajador disfrutará sus vacaciones, y una vez finalizadas estas, si la circunstancia siguiera siendo la misma, se le destinará a un puesto que no requiera conducción de vehículos, siempre que sea factible.

c) 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 de conducir, incorporándose, una vez superada la circunstancia, con la misma situación laboral anterior.

d) Si los motivos estuvieran agravados por la embriaguez del conductor y se produjeran dentro de la jornada laboral, la empresa quedará libre para tomar la decisión que considere oportuna.

e) En el supuesto de pérdida de puntos como consecuencia del trabajo habitual, la empresa junto con el comité de empresa, se reunirán al objeto de llegar a un acuerdo para la recuperación de los puntos perdidos y los gastos que pueda ocasionar la recuperación de dichos puntos.

Multas, las infracciones penalizadas por la Ley de Seguridad Vial, vigente en cada momento, así como por la Ordenanza de Tráfico de la Villa de Madrid, serán responsabilidad del infractor, y por tanto asumirá la obligación del pago de la correspondiente sanción.

Entre los hechos sancionables, con responsabilidad directa del infractor serán los relacionados a continuación:

1. Exceso de velocidad.
2. Saltarse los semáforos.
3. Hablar por teléfono móvil mientras se conduce.
4. Circular por zonas restringidas de regulación horaria, tales como:
 - a) Barrio de las Letras.- de 8,00 a 11, 00 horas
 - b) Barrio de Lavapiés.- de 10,00 a 13,00 horas.
5. Desatención de las instrucciones de los agentes de circulación.
6. Aparcamientos indebidos tales como:
 - a) Aparcamiento del S.E.R., sin ticket.
 - b) Vados.
 - c) Plazas reservadas para minusválidos, ambulancias y policía.
 - d) Paso de peatones.

Artículo 50º. Reserva del puesto de trabajo

En el caso de que un trabajador fuera detenido, se le reservará su puesto de trabajo, a resultas de lo que determine la autoridad judicial. Podrá reincorporarse si la causa fuera sobreesida o declarado inocente.

CAPITULO XIII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNION

Artículo 51º. Derechos de Representación Colectiva y de Reunión

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

En lo referente a las competencias, capacidad, sigilo profesional y garantías de los miembros del Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, que aprueba el R.D.L. del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XIV. NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo 52º. Negociación de Convenios Colectivos

En todo lo relacionado con este Capítulo se estará a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XV. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 53º. Acción Sindical

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente sujetándose a este respecto a lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

CAPÍTULO XVI. MEJORAS ECONÓMICAS

Artículo 54º. Incremento Salarial

Para el año 2010 el incremento salarial será el I.P.C. Real del año 2009 más el 0,20 % sobre todos los conceptos retributivos de la nómina, que serán los valores que figuran en tabla que se adjunta como Anexo I.

Para el año 2011 el incremento salarial será el I.P.C. Real del año 2010.

Cláusula de Revisión:

Para el año 2011, si el I.P.C. Real de dicho año supera al I.P.C. Real del año 2010, se abonará en el exceso dicha diferencia desde el 1 de enero de 2011.

Para todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo se estará a lo que determine la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO XVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 55º. 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, etc.

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 MADRID IMESAPI S.A.

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE CABINAS TELEFÓNICAS DE MADRID
PARA EL AÑO 2010**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL MENSUAL	EXTRA JULIO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL	Valor hora extra
ENCARGADO GENERAL	1.745,19	120,10	72,49	1.937,78	1.991,56	1.991,56	27.236,48	12,80
ENCARGADO	1.584,52	120,10	72,49	1.777,11	1.991,56	1.991,56	25.308,44	12,80
OFICIAL 1ª ADMTVO.	1.470,38	120,10	72,49	1.662,97	1.859,24	1.859,24	23.674,12	12,80
OFICIAL 2ª ADMTVO.	1.344,10	120,10	72,49	1.536,69	1.713,13	1.713,13	21.866,54	12,80
AUXILIAR ADMTVO.	1.134,33	120,10	72,49	1.326,92	1.357,63	1.357,63	18.638,30	12,80
RESPO. DE EQUIPO	1.458,83	120,10	72,49	1.651,42	1.334,22	1.334,22	22.485,48	12,80
OFIC. SERV. VARIOS	1.436,03	120,10	72,49	1.628,62	1.333,84	1.333,84	22.211,12	12,80
COND./OFIC. 1ª MANT. C.T.	1.344,73	120,10	72,49	1.537,32	1.333,84	1.333,84	21.115,52	12,80
COND./OFIC. 2ª MANT. C.T.	1.037,11	120,10	72,49	1.229,70	1.170,64	1.170,64	17.097,68	12,80
COND./AUX. OFC. MANT. C.T.	728,51	120,10	72,49	921,10	910,65	910,65	12.874,50	12,80
CONDUCTOR / LIMPIADOR	1.234,35	120,10	72,49	1.426,94	1.266,22	1.266,22	19.655,72	12,80
OFICIAL 1ª CERRAJERO	1.344,73	120,10	72,49	1.537,32	1.333,84	1.333,84	21.115,52	12,80

TRABAJOS EN DOMINGO O FESTIVOS = 120,87 € por día (o dos días de libranza por domingos o festivo más 6,67 € de gratificación)

ANEXO II

HORARIOS

TRABAJOS EN PLANTA

Los trabajos en planta se desarrollarán de lunes a sábado en jornadas de 7 horas y 30 minutos de duración de lunes a viernes y de 7 horas los sábados. La hora de comienzo será entre las 6:00 horas de la mañana en el turno de mañana y a las 12:30 en el turno de tarde.

La distribución será la siguiente:

- En periodos no vacacionales se computará la jornada en agrupaciones temporales de tres semanas librando dos de cada tres sábados de forma rotativa entre todo el personal de planta y según calendario establecido.
- En periodos vacacionales se realizará el cómputo en agrupaciones temporales de dos semanas librando uno de cada dos sábados de forma rotativa entre todo el personal de planta y según calendario establecido.

La jornada a realizar en domingos y festivos será de 7 horas, comenzándose la jornada entre las 6:00 y las 6:30 horas de la mañana.

TRABAJOS DE ADMINISTRACIÓN

Los trabajos en administración se desarrollarán de lunes a viernes en jornadas de 8 horas de duración. La hora de comienzo será entre las 6:45 horas de la mañana en el turno de mañana y a las 12:00 horas en el turno de tarde.

TRABAJOS DE RECUESTO

Los trabajos en recuento se desarrollarán de lunes a viernes en jornadas de 7 horas de duración debiendo continuar el viernes por la tarde 5 horas hasta completar el cómputo semanal de 40 horas. La hora de comienzo será entre las 6:00 y las 6:30 horas de la mañana.

TRABAJOS DE ALMACÉN

Los trabajos en almacén y limpieza de la nave se desarrollarán de lunes a viernes en jornadas de 8 horas de duración. La hora de comienzo será entre las 6:00 y la 6:30 horas de la mañana en el turno de mañana y las 12:00 horas en el turno de tarde.

ANEXO III

CATEGORÍAS - DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

- **Encargado General.** Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humanas públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa, y a las inmediatas ordenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los encargados de área e inspección, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.
- **Encargado de área.** Es el que tiene a su cargo el control de 5 o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:
 1. - Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes, de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los trabajadores.

2. - Distribuir el trabajo e indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de trabajo y la buena utilización de los mismos.
3. - Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal, del servicio o de cualquier índole que se produzca.
4. - Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

- **Responsable de Equipo.** Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene, además, la responsabilidad de un equipo de dos a cinco trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la Empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones específicas de su categoría laboral.
- **Oficial administrativo de Primera.** Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo administrativo que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- **Oficial Administrativo de Segunda.** Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza trabajos de carácter administrativo que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.
- **Auxiliar Administrativo.** Es el empleado que con experiencia de tres años dedica su actividad a operaciones administrativas inherentes al trabajo de oficina.
- **Oficial 1º de Servicios Varios.** Es aquel empleado que, estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículos de que se trate y que con amplia experiencia y plenitud de conocimientos teórico-prácticos y facultades domina en su conjunto las funciones propias de varios servicios, propios de las características de las actividades de la Empresa, ejecutando con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de labores propias de los mismos con rendimiento correcto, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa.
- **Conductor / Oficial Primera de Mantenimiento de Cabinas Telefónicas y Conductor recaudador.** El trabajador deberá desarrollar a la perfección todos los aspectos de su trabajo que se relacionen con: las rutas, la recaudación, el mantenimiento, reparación y conservación de los teléfonos y muebles así como con aquellas herramientas necesarias para la realización del trabajo y cumplimentación de boletines de tareas. Se incluyen en este segundo periodo el aprendizaje de la cerrajería, la reparación de líneas e instalación de todo tipo de teléfonos, muebles y componentes.
- **Conductor / Oficial Segunda de Mantenimiento de Cabinas Telefónicas.** Transcurrido el periodo previo de Auxiliar de 3 meses, el trabajador deberá perfeccionar lo aprendido en todos los aspectos de su trabajo que se relacionen con: las rutas, la recaudación, el mantenimiento, reparación y conservación de los teléfonos y muebles, así como con aquellas herramientas necesarias para la realización del trabajo y cumplimentación de boletines de tareas. Se incluyen en este segundo periodo el aprendizaje de la cerrajería y la reparación de líneas e instalación de todo tipo de teléfonos, muebles y componentes. Para ello contará con la supervisión y la formación teórica y práctica que fuera precisa, tanto en taller como en planta. Duración máxima para este tipo de contrato 6 meses.
- **Conductor / Auxiliar de Oficial de Mantenimiento de Cabinas Telefónicas.** Duración máxima de este tipo de contrato 3 meses. Durante este periodo de formación, sin experiencia previa, en posesión del carnet de conducir, deberá tomar contacto con todos los aspectos de su trabajo que se relacionen con: las rutas, la recaudación, el mantenimiento, reparación y conservación de los teléfonos y muebles, así como aquellas herramientas necesarias para la realización del trabajo y cumplimentación de boletines de tareas. Para ello contará con la supervisión y la formación teórica y práctica que fuera precisa, tanto en taller como en planta.
- **Conductor-Limpiador** Es aquel empleado que, en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas necesarias para efectuar la limpieza de las cabinas, semicabinas, módulos, locutorios y cualquier otro soporte de teléfonos públicos existentes o que sea instalado en el futuro, utilizando los medios adecuados, la realización de las tareas necesarias para la detección de averías y reparaciones que correspondan, la realización de las tareas necesarias para



el montaje y desmontaje de la publicidad y cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa.

- **Oficial de Primera Cerrajero.** Es el operario que, con amplia experiencia y plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto las funciones propias del oficio de cerrajería aplicado a las características de las actividades de la Empresa, ejecutando con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

(03/16.911/10)