Por matrimonio del trabajador/a o unión de hecho: 15 días. En este último caso, el trabajador/a tendrá que aportar el certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente. Esta licencia sólo se concede una vez cada 10 años.

Tres días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave, hospitalización o muerte de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad. Si por este motivo el trabajador tiene que hacer desplazamientos, el plazo será de 5 días.

Bodas de hijos, nietos, hermanos políticos, padres o padres políticos: de 1 a 3 días, según las mismas condiciones del apartado anterior.

Por cambio de domicilio habitual: 2 días.

Un día por año de libre disposición el primer y el segundo año de vigencia del Convenio y 2 días a partir del tercer año de vigencia por el personal que esté a jornada completa, teniendo que avisar con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que puedan dividir en 2 fracciones. La mujer, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 26
Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones. Aquellos que no lleven 1 año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional.

El derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas, establecidas en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse de ninguna forma por el hecho de que el trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal, de manera que con independencia del tiempo que dure dicha situación, al incorporarse al trabajo puede disfrutar del periodo de vacaciones, sin ningún descuento en el mismo, excepto en supuestos de notorio abuso, en tal caso, la empresa quedará excluida de esta obligación, que tendrá que someter a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

La empresa está obligada a publicar, antes del 1 de enero de cada año, un calendario de vacaciones y de fiestas no recuperables. Dicho calendario se realizará de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

En caso de desacuerdo se obtendrá el mismo a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Durante el periodo de vacaciones anuales, los trabajadores percibirán el salario establecido en la correspondiente tabla del Convenio más la antigüedad consolidada, si la tuviesen.

Artículo 27
Días festivos no recuperables

Cuando las fiestas no recuperables no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa tendrá que abonar un 40% de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la tuviese, menos cuando la fiesta coincida con el período de vacaciones, en tal caso quedará absorbida. La empresa podrá absorber con carácter general sólo una fiesta no recuperable como máximo cuando coincida con el período de vacaciones, con independencia de que éstas se fraccionen.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten de forma continua, la empresa respetará el descanso semanal acumulando el mismo número de fiestas. El abono de las fiestas no recuperables se realizará en el mismo mes.

Se respetará cualquier acuerdo preexistente entre las empresas y los representantes de los trabajadores.

ANEXO 1

Tabla salarial de mayo 2006

N: nivel; C: categoría; SM: salario mes; PC: plus convenio; H: precio hora contratos tiempo parcial

N	C	SM	PC	H
1	Supervisor	1.146,82	1.158,32	13,26
1	Gerente	1.146,82	1.296,98	14,06
2	Asistente primero	1.073,32	762,27	10,56
2	Asistente segundo	1.073,32	456,24	8,80
3	Encargado de turno	1.033,46	290,99	7,62
3	Encargado de área	1.033,46	159,44	6,86
3	Coordinador técnico	1.028,37	276,04	7,51
4	Auxiliar administrativo	956,99	—	5,51
4	Azafata	956,99	—	5,51
4	Personal de equipo	956,99	—	5,51
5	Ayudante (ay. menor)	836,49	—	4,81
6	(Aprendiz)	733,31	—	4,22

Plus manutención: según el artículo 18 del presente Convenio.
Plus ropa de trabajo: según el artículo 19 del presente Convenio.

(06.325.073)

RESOLUCIÓN
TRI/4409/2006, de 17 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Avanzit Comunicaciones Públicas, SLU, para el año 2006 (código de convenio núm. 2500971).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Avanzit Comunicaciones Públicas, SLU, y el personal de cabinas telefónicas de Lleida, suscrito por los representantes de la empresa y por los de los trabajadores el día 2 de noviembre de 2006, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Avanzit Comunicaciones Públicas, SLU, y el personal de cabinas telefónicas de Lleida, para el año 2006 (código de convenio núm. 2500971) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Lleida.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Lleida, 17 de noviembre de 2006

PILAR NADAL I REIMAT
Directora de los Servicios Territoriales en Lleida en funciones

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO
colectivo de trabajo de la empresa Avanzit Comunicaciones Públicas, SLU, y el personal de cabinas telefónicas de Lleida.

Artículo 1

El presente Convenio Colectivo Laboral se suscribe por los representantes de los trabajadores y por la Empresa Avanzit Comunicacio-

nes Públicas SLU en el marco del Estatuto de los trabajadores, para regular las relaciones laborales de todos los empleados descritos en los artículos 2, 3, y 4, 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
Ámbito territorial
El presente Convenio tendrá fuerza normativa y vinculará a las partes en el ámbito territorial de la provincia de Lleida.

Artículo 3
Ámbito funcional
Este Convenio afectará y obligará a la Empresa y a los trabajadores que desempeñan las tareas de recaudación, mantenimiento integral y pruebas de funcionamiento de los teléfonos de uso público de monedas, recuento y precinto, conservación de muebles y su alumbrado, así como la limpieza de los mismos, y el montaje, sustitución y desmontaje de publicidad en los muebles de teléfonos públicos en su ámbito territorial, y asimismo a los que desempeñan las funciones administrativas y de almacenamiento de materiales necesarias para efectuar los trabajos anteriormente descritos.

Artículo 4
Ámbito 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 puedan alcanzar con la representación de los trabajadores.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación los supuestos contemplados los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), entre éstos:

1. Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad, tales como miembros del Consejo de Administración, Consejeros Delegados, Directores Gerentes, Secretarios Generales o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio les sea aplicable.

2. La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

3. Las relaciones laborales de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.

Artículo 5
Ámbito temporal
El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2006, extendiéndose hasta el 31 de Diciembre de 2006.

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 Telefónicas de Ámbito 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.

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.

Artículo 9
Adscripción y subrogación del personal.
Para todo lo referente a la adscripción y subrogación del personal como consecuencia del cambio o sucesión total o parcial de empresa, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de uso Público, de 24 de junio de 1997, y en la Modificación del Capítulo II del mismo de fecha 29 de julio de 2002.

Artículo 10
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.

Artículo 11
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.

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 12
Categorías profesionales
Las categorías profesionales son las que constan en el Artículo 13º del presente Convenio y que a continuación se detallan:

1ª. 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.

2ª. Oficial de Delegación:

Es la persona encargada de la realización de todas las tareas necesarias para el desprecinto, recuento y precinto de los recipientes contenedores así como el encartuchado y empaquetado de las monedas procedentes de la recaudación de los soportes telefónicos de uso público, cuya recaudación ha sido encomendada a la Empresa, así como el tratamiento informático de los datos obtenidos.

Además de las tareas de contar, el oficial de delegación también tendrá la responsabilidad de todas las tareas relacionadas con almacenes y material y realizará tareas de oficial de mantenimiento cuando las tareas anteriores lo permitan.

3ª. Oficial de Mantenimiento

Es la persona que realiza todas las tareas necesarias para efectuar el mantenimiento integral de cualquier soporte telefónico existente. Dichas tareas consisten en:

a) Instalación y reparación de muebles de cabinas, módulos telefónicos, locutorios y cualquier tipo de soporte de teléfono público, así como detección proactiva de las mismas.

b) Realización de conexiones, reparaciones y revisiones del alumbrado y toma de tierra en los soportes de teléfonos públicos.

c) Reparaciones de mantenimiento de cualquier tipo de teléfono público de uso público y de la línea teléfono hasta caja terminal.

d) Verificación de funcionamiento y detección proactiva de averías de la parte superior y parte inferior del teléfono. Notificación de las mismas.

e) Retirada y reposición de huchas de las cabinas y recogida del metálico existente en el interior de los teléfonos públicos, así como distribución de teletarjetas telefónicas y otros productos de prepago.

f) Limpieza de la totalidad del soporte telefónico.

g) Montaje y desmontaje de publicidad, en los distintos soportes publicitarios.

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

3ª. Ayudante de Mantenimiento

Es la persona cuya tarea consiste en la realización de todos los trabajos que se describen en la categoría de Oficial de Mantenimiento, pero que, debido a su escasa experiencia, desarrolla su actividad en un periodo inicial o de formación.

Transcurrido un periodo de 6 meses, el Auxiliar de Mantenimiento pasará a ser Oficial de Mantenimiento.

Artículo 13
Escalafón y cambio de puesto de trabajo

13.1. Escalafón del personal

El escalafón del personal es el que se indica a continuación y será la vía normal de acceso de unas categorías profesionales a otras:

1. Encargado.
2. Oficial de Delegación.
3. Oficial de Mantenimiento.
4. Auxiliar de Mantenimiento.

13.2. Cambio de puesto de trabajo

Cuando un trabajador vaya a realizar un trabajo de categoría superior con carácter habitual, la empresa estará obligada a:

1º. Enseñar a dichos trabajadores, durante un plazo establecido de acuerdo con los delegados de personal y sin pérdida de retribución.

2º. Dotar a dichos trabajadores, de la categoría que les corresponda en función de las tareas que desarrollen. Siempre que previo pacto entre la empresa y trabajadores afectados, se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías se dotará a todos los trabajadores afectados de la categoría superior a su escalafón.

3º. Abonar las diferencias salariales, si las hubiera, entre dichas categorías.

Artículo 14
Formación profesional

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

Artículo 15
Jornada laboral

La jornada laboral se establece en 1784 horas al año en cómputo anual, durante la vigencia de este Convenio.

Estas jornadas serán distribuidas para todos los trabajadores 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 de 15 minutos, recuperándose diariamente a la salida.

Se establece un descanso diario de 30 minutos dentro del cómputo de la jornada, considerándose dicho descanso como efectivamente trabajado para toda la plantilla.

Artículo 16
Vacaciones

El personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables.

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

Artículo 17
Licencias retribuidas

Las licencias retribuidas serán en los siguientes casos:

1º. En caso de matrimonio: 15 días naturales.

2º. Por alumbramiento de la esposa:

a) 4 días naturales si tiene lugar en la provincia.

b) 6 días naturales si tiene lugar fuera de la misma.

3º. Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos:

a) 4 días naturales si tiene lugar en la provincia.

b) 6 días naturales si tiene lugar fuera de la misma.

4º. Por fallecimiento o enfermedad grave de suegros, hermanos, hermanos políticos, abuelos o tíos:

a) 2 días naturales si tiene lugar en la provincia.

b) 4 días naturales si tiene lugar fuera de la misma.

5º. Por matrimonio de hijos, padres o hermanos:

a) 1 día natural si tiene lugar en la provincia.

b) 3 días naturales si tiene lugar fuera de la misma.

6º. Por traslado de domicilio:

a) 2 días naturales.

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

8º. Por asuntos propios:

a) 3 días naturales.

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

1º. Podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges, en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde el día del parto.

2º. El trabajador fijo en la empresa con una antigüedad de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria de hasta dos años, pudiéndose solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos dos años desde la finalización de la última excedencia. Durante la excedencia existe la prohibición de dedicarse a la misma actividad o similar.

3º. En los supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud o formación educativa o profesional, podrá reducirse adecuadamente el tiempo referido de dos años de servicios.

En los dos supuestos primeros la reincorporación será obligatoria si se solicita con 30 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 del peticionario/a.

Artículo 19
Permisos sin retribuir

La empresa concederá hasta 15 días de permiso sin retribución previa solicitud del trabajador con 4 días de antelación, salvo casos excepcionales aquellos trabajadores con un mínimo de seis meses de antigüedad. Se suspenderá la cotización a la seguridad social si el permiso excede de 2 días.

Artículo 20
Carnet de conducir

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

En primer lugar, se disfrutarán las vacaciones si éstas no han tenido lugar aún.

En segundo lugar, y en el supuesto de no poder aplicarse el primer apartado, la Empresa se compromete a encontrar otro puesto de trabajo si lo hubiere, con la retribución que corresponda al nuevo puesto que pase a desempeñar el trabajador privado del permiso de conducir.

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.

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
Incapacidad Temporal

En caso de baja por accidente, la empresa abonará al trabajador el 100% del Salario Base, antigüedad, Plus Puesto Trabajo, Plus Conducción, Plus Distancia y Plus Convenio.

En caso de baja por enfermedad y accidente no laboral, los trabajadores percibirán el 100% de la base general de cotización a partir del primer día hasta los 170 días.

Artículo 22
Seguro de vida

La empresa concertará una póliza de vida para todos los trabajadores, que les cubrirá las 24 horas del día, las contingencias de muerte e invalidez permanente. Dicha póliza entrará en vigor con la firma del presente convenio y tendrá vigencia durante la duración del mismo.

Las cuantías que se establecen son:

Muerte derivada de enfermedad común: 7.512,65 euros

Muerte derivada de accidente laboral: 22.537,95 euros

Invalidez absoluta derivada de enfermedad: 7.512,65 euros

Invalidez absoluta derivada de accidente laboral: 22.537,95 euros

Muerte e invalidez derivada de accidente de circulación: 33.055,67 euros

Artículo 23
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 24
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 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 trabajo.

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:

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.

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

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.

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 Cabitel previstas a la terminación del contrato con una de las mismas.

La Empresa, simultáneamente al plazo establecido en los contratos con Cabitel 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 Cabitel entregue como base para realizar la oferta para acceder al concurso. En el caso de nueva adjudicación de Cabitel 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.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de créditos de 20 horas mensuales laborales para faltar al trabajo, para el ejercicio de sus funciones y podrán ser acumulables semestralmente para el año 2006.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un espacio libre para consultas y archivos, así como un tablón de anuncios y cuanto pequeño material administrativo sea necesario para desarrollar su actividad sindical. Cuando se proceda a la contratación de trabajadores de nuevo ingreso, los representantes de los trabajadores serán informados y se les entregará la copia básica de dichos contratos, liquidación y finiquito.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores lo antes posible, y antes de producirse todo lo concerniente a despidos y sanciones que se produzcan por faltas graves o muy graves.

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

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.

Artículo 27
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 28
Vestuario

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

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

2 camisas de manga corta.
2 pantalones.
Calzado.

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

2 camisas de manga larga.
2 pantalones de pana de calidad.
1 jersey grueso.
1 cazadora de pana de calidad.
1 anorak de calidad cada dos años.
Calzado.

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 29
Retribución

Las retribuciones se entenderán sobre jornada establecida en el Art. 15 del presente Convenio. 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 talón bancario. No obstante los trabajadores podrán optar por percibir su salario mediante transferencia o domiciliación 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% 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 30
Condiciones económicas

30.1. Salarios

Para la vigencia del presente Convenio, los salarios serán los establecidos en las tablas salariales del anexo 1.

30.2. Antigüedad

Se establece una bonificación por el concepto de antigüedad a razón del 5% del salario base para cada trienio.

Dicho tanto por ciento se aplicará al salario base de la categoría respectivamente a partir del mes siguiente 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.

Con independencia de lo anterior, a partir del 1 de enero de 2004, se congelará la antigüedad en 7 trienios, de tal modo que ese será el número máximo de trienios que podrá cobrarse, en el bien entendido que aquellos trabajadores que tengan acreditado un número superior de trienios a esa fecha, lo mantendrán inamovible durante el resto de su relación laboral con la empresa. Con independencia de dicha congelación, el valor de los trienios crecerá en igual proporción que el salario base.

30.3. Pagas extraordinarias

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

30.4. Pagas de beneficios

1ª. Que será de 30 días de salario base más antigüedad vigente en la fecha del cobro. Se cobrará el 30 de marzo, con el salario del año en que se perciba.

Periodo de devengo del 01.01 al 31.12.

2ª. Que será de 30 días de salario base más antigüedad vigente en la fecha del cobro. Se cobrará el 30 de septiembre. Esta paga se introducirá de forma progresiva en los tramos siguientes:

Año 2006, 33% de la paga.
Año 2007, 66% de la paga.
Año 2008, 100% de la paga.

El periodo de devengo de la paga será del 01.01 al 31.12.

30.5. Paga de verano

Que será de 30 días de salario base más antigüedad vigente en la fecha del cobro. Se cobrará el 30 de junio.

Periodo de devengo del 01.01 al 30.06.

30.6. Paga de diciembre

Que será de 30 días de salario base más antigüedad vigente en la fecha del cobro. Se cobrará el 15 de diciembre.

Periodo de devengo del 01.07 al 31.12.

30.7. Plus Distancia

Se establece en el concepto Plus Distancia, la cantidad que se fija en el anexo 1. Dicho plus, por facilidad administrativa se ha calculado para ser abonado en doce mensualidades, iguales para todos los trabajadores.

30.8. Plus Convenio

El importe de dicho plus se incluirá en el salario base prorrateado su total para ser abonado según anexo 1.

Este plus desaparece en posteriores tablas salariales.

30.8. Plus Conducción

Se establece en el concepto Plus Conducción, la cantidad que se fija en el anexo 1. Dicho plus se ha calculado para ser abonado en doce mensualidades iguales para todos los trabajadores, que requieran la función de conducir.

En el caso del Oficial de Delegación el Plus Conducción será del 50%.

30.9. Plus Puesto de Trabajo

Es el complemento económico retribuido en doce mensualidades, cuyo importe y categorías laborales que lo perciben, se detalla en tablas salariales en tanto se desempeñen tareas o funciones que correspondan a las citadas categorías laborales.

30.10. Incremento salarial

Se establece el siguiente incremento salarial para la vigencia de este convenio:

Para el año 2006 según tabla anexo I. IPC real de Cataluña de 2005, para todos los conceptos salariales.

30.11. 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.

30.12. Trabajo Nocturno

Se considera jornada nocturna la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas. Las jornadas trabajadas al menos durante tres horas, en periodo nocturno salvo que el salario se haya establecido atendiendo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en el incremento de un 25% de toda la jornada o en su prorrateo al tiempo realmente trabajado si es inferior a tres horas.

En el supuesto que se hagan menos de tres horas por jornada tendrá una retribución según tabla salarial en el anexo II.

30.13. Sábados, domingos y festivos

Los horarios realizados en sábados, domingos y días festivos tendrán el carácter de voluntarios y se harán de forma rotativa entre todos los trabajadores que así lo deseen. En caso de no existir voluntarios, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el sistema a realizar que garantice la realización del trabajo.

Para sábados: valor según anexo 1.

Para domingos y festivos: valor según anexo 1.

La jornada establecida para domingos y festivos será de 6 horas.

Artículo 31

Régimen disciplinario

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

31.2. Son faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad que se producirá cuando haya un exceso superior a 5 minutos e inferior a media hora sobre los 15 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.

31.3. 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 periodo 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 acarreara 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 de 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 imputables 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.

l) La embriaguez ocasional.

m) Las órdenes dadas por encargados, 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.

31.4. Son faltas muy graves:

a) La reincidencia en la comisión de una falta grave sancionada en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de tres meses o 20 en seis meses.

c) Más de tres faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis faltas en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo 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 IT, 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.

l) 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.

31.5. Sanciones

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

1º. Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2º. Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3º. Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación durante dos años para ascender de categoría.

Despido.

31.6. 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.

Artículo 32
Seguridad y Salud

a) Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 8 de Noviembre 31/95 y Ley de 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.

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 64 años, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, obligándose a 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	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 10 años en la Empresa y seis meses antes de la finalización de la contrata.

Artículo 34
Fondo de Acción Social

Para fomentar actividades sociales, y como ayuda escolar, la Dirección de la empresa pondrá a disposición del comité o Delegados de Personal, una aportación económica equivalente al 0,15% a partir de 2004 sobre las retribuciones establecidas en las liquidaciones del IRPF para cada centro de trabajo.

Artículo 35
Garantías ad Personam

Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente ad Personam.

ANEXO 1

Calendario laboral año 2006

Empresa: Avanzit Comunicaciones Públicas, SLU.

Centro de trabajo: Polig. Ind. «El Segre», c. José Segura Farré, Parcela 710, Nave 6. 25191 Lleida.

Plantilla: 7 Trabajadores.

Convenio: colectivo de empresa.

Núm. inscripción en la Seguridad Social: 25/104557266.

Mutua patronal: FREMAP.

Jornada semanal:
40 horas de presencia, 1.784 horas/año.
37,5 horas efectivas, 223 días laborables/año.

Administración:
De 6.00 h. a 14.00 h. (480 min.) de lunes a viernes.

Mantenimiento:
De 6.00 h. a 14.00 h. (480 min.) de lunes a viernes.

Recuento:
De 6.00 h. a 14.00 h. (480 min.) de lunes a viernes.

Fiestas nacionales:
6 de Enero (N)
14 de Abril (N)
17 de Abril (A)
1 de Mayo (N)
11 de Mayo (L)
24 de Junio (N)
15 de Agosto (N)
11 de Septiembre (A)
29 de Septiembre (L)
12 de Octubre (N)
1 de Noviembre (N)
6 de Diciembre (N
8 de Diciembre (N)
25 de Diciembre (N)
26 de Diciembre (A)

Fiesta Nacional (N); Fiesta Autonómica (A); Fiesta Local (L)

Vacaciones: 23 días laborales.

Permisos propios: 3 días naturales determinándose de común acuerdo entre Empresa y Trabajador.

NOTA: de coincidir una fiesta nacional o local con el día de descanso semanal establecido el disfrute de éste, se trasladará a otro día laboral de la semana, o de acuerdo entre las partes, Empresa o Trabajador, a cualquier otro día del año.

ANEXO 2

Tabla salarial año 2006

C=Categorías; SB=Salario base; PLLT=Plus puesto de trabajo; PCD=Plus conducción; PC=Plus convenio; PD=Plus distancia; PE=Pagas extras; TA=Total anual; T=Trienio; PDD=Plus día descanso; PF=Plus festivos; HE=Horas extras

C	SB	PPT	PCD	PC (desaparece)	PD	PE	TA	T	PDD	PF	HE
Encargado	1.214,99	169,71	59,52		103,20	1.547,43	4.045,92	22.615,02	57,07	97,15	121,72	9,38
Ofic. Delegación	1.151,15	199,76	29,56		102,51	1.482,97	3.833,33	21.628,95	57,56	97,15	121,72	9,38
Ofic. Mant. Int.	982,91	104,47	59,12		102,51	1.249,00	3.273,10	18.261,13	49,15	97,15	121,72	9,38
Aux. Mant. Int.	780,58	63,68	59,12		102,51	1.005,88	2.599,34	14.669,89	39,03	97,15	121,72	9,38

Plus de Nocturnidad: 190,66 euros

(06.321.099)

RESOLUCIÓN

TRI/4418/2006, de 28 de noviembre, por la que se ordena la inscripción, el depósito y la publicación de la revisión del IPC para el año 2005 y de la revisión salarial para el año 2006 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fisersa Ecoserveis, SA, de Figueres (código de convenio núm. 1702032).

Visto el texto de la revisión del IPC para el año 2005 y de la revisión salarial para el año 2006 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fisersa Ecoserveis, SA, de Figueres, suscrito, por una parte, por los representantes de la empresa y, por la otra, por los de sus trabajadores, el día 1 de marzo de 2006, y de acuerdo con lo que establecen los artículos 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores; el Decreto de la Generalidad de Cataluña 326/1998, de 24 de diciembre; el artículo 170.1.j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes,

RESUELVO:

—1 Ordenar la inscripción de la revisión del IPC para el año 2005 y de la revisión salarial para el año 2006 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fisersa Ecoserveis, SA, de Figueres (código de convenio núm. 1702032) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo e Industria en Girona.

—2 Ordenar su depósito a la oficina correspondiente de estos Servicios Territoriales.

—3 Disponer que las revisiones salariales mencionadas se publiquen en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Girona, 28 de noviembre de 2006

P.A. (art. 5 del Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, DOGC de 24.12.1998)

MERCÈ NADAL FARRERAS
Secretaria de los Servicios Territoriales en Girona

Traducción del texto firmado por las partes

ACUERDO

de revisión del IPC para el año 2005 y de la revisión salarial para el año 2006 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fisersa Ecoserveis, SA, de Figueres

ANEXO

Tablas salariales reales 2005. Servicio de limpieza viaria y recogida RSU

2005
Real
IPC real: 3,70 %
Diferencial: 1,50 %
Total: 5,20 %

SB: Salario base; PC: Plus convenio; PP: Plus penosidad; R: Real

	SB		PC		PP	
Categoría	2004	2005	2004	2005	2004	2005
	R	R	R	R	R	R
Encarg. gral.	850,18	894,39	800,90	842,55	141,91	149,29
Encargado	649,56	683,34	671,10	706,00	108,21	113,84
Cond. día capataz	629,98	662,74	363,07	381,95	105,04	110,50
Mecánico	629,98	662,74	378,85	398,55	105,04	110,50
Cond. noche	629,98	662,74	320,68	337,36	105,04	110,50
Oper. cond.	620,82	653,10	118,48	124,64	103,47	108,85
Peón día	617,66	649,78	115,57	121,58	103,47	108,85
Peón noche	617,66	649,78	90,57	95,28	103,47	108,85
Of. adm.	607,87	639,48	512,08	538,71	101,36	106,63
Aux. adm.	460,64	484,59	268,81	282,79	76,62	80,60

PN: Plus nocturno; PDT: plus distancia y transporte; PV: Plus vertido; R: Real

	PN		PDT		PV	
Categoría	2004	2005	2004	2005	2004	2005
	R	R	R	R	R	R
Encarg. gral.	-	-	134,81	141,82	-	-
Encargado	-	-	91,36	96,11	-	-
Cond. día, capataz	-	-	87,14	91,67	-	-
Mecánico	-	-	87,14	91,67	-	-
Cond. noche	131,38	138,21	87,14	91,67	73,46	77,28
Oper. cond.	-	-	87,14	91,67	-	-
Peón día	-	-	87,14	91,67	-	-
Peón noche	128,74	135,43	87,14	91,67	-	-
Of. adm.	-	-	73,46	77,28	-	-
Aux. adm.	-	-	61,01	64,81	-	-

TM: Total mes; JN: Julio y Navidad; B: Beneficios; R: Real

	TM		JN		B	
Categoría	2004	2005	2004	2005	2004	2005
	R	R	R	R	R	R
Encarg. gral.	1.927,80	2.028,05	1.688,48	1.776,28	1.074,59	1.130,47
Encargado	1.520,23	1.599,29	1.372,27	1.443,63	916,59	964,25
Cond. día capado.	1.185,23	1.246,86	1.079,32	1.135,44	798,12	839,62
Mecánico	1.201,01	1.263,46	1.079,32	1.135,44	798,12	839,62
Cond. noche	1.347,68	1.417,76	1.079,32	1.135,44	798,12	839,62
Oper. cond.	929,91	978,26	850,92	895,17	712,04	749,07
Peón día	923,84	971,88	850,92	895,17	712,04	749,07
Peón noche	1.027,58	1.081,01	850,92	895,17	712,04	749,07
Of. adm.	1.294,77	1.362,10	1.193,22	1.255,27	826,97	869,97
Aux. adm.	867,68	912,79	835,98	879,45	649,97	683,77
F. Sorribes	-	-	1.788,36	1.881,35	1.831,51	1.926,75*

* Importes fijos ya incluye días antig.

Paga de septiembre (para todas las categorías)	368,03	387,17

HED: Hora extra día; HENF: Hora extra noche y festivos; RD: Recogida domiciliaria (art. 18); R: Real

	HED		HENF		RD	
Categoría	2004	2005	2004	2005	2004	2005
	R	R	R	R	R	R
Cond. día, capataz	8,24	8,67	9,46	9,95	-	-
Mecánico	8,24	8,67	9,46	9,95	-	-
Cond. noche	8,24	8,67	9,46	9,95	734,93	773,15*
Peón día	6,41	6,74	7,02	7,39	-	-
Peón noche	6,41	6,74	7,02	7,39	648,46	682,18*
Of. adm.	6,59	6,93	-	-	-	-

* Importe anual