
FEDERACIÓN DE SERVICIOS UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

**I CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE
MANTENIMIENTO DE CABINAS, SOPORTES Y
TELÉFONOS DE USO PÚBLICO**

SECTOR ESTATAL DE LIMPIEZAS Y SERVICIOS A LA SOCIEDAD



FEDERACION DE SERVICIOS

INDICE

<i>I CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MANTENIMIENTO DE CABINAS, SOPORTES Y TELÉFONOS DE USO PÚBLICO</i>	1
<i>I CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MANTENIMIENTO DE CABINAS, SOPORTES Y TELÉFONOS DE USO PÚBLICO</i>	3
<i>CAPÍTULO I Disposiciones generales, ámbitos y denuncia</i>	3
Artículo 1. Naturaleza.	3
Artículo 2. Objeto.	3
Artículo 3. Ámbito territorial.	3
Artículo 4. Ámbito funcional.	3
Artículo 5. Ámbito personal.	3
Artículo 6. Ámbito temporal.	3
Artículo 7. Denuncia y revisión.	4
Artículo 8. Comisión Paritaria.	4
<i>CAPÍTULO II Subrogación del personal</i>	6
Artículo 9. Subrogación del personal.	6
Artículo 10. División de contratas.	7
Artículo 11. Agrupaciones de contratas.	7
Artículo 12. Obligatoriedad.	7
Artículo 13. Documentos a facilitar por la Empresa saliente a la entrante.	7
Artículo 14. Comunicación a los representantes de los trabajadores.	8
<i>CAPÍTULO III Régimen disciplinario</i>	9
Artículo 15. Principios de ordenación.	9
Artículo 16. Graduación de las faltas y sanciones.	9
Artículo 17. Concurrencia y complementariedad.	12
Artículo 18. Vinculación a la totalidad.	12
Artículo 19. Reserva de materias.	12
Artículo 20. Disposiciones finales.	12

I CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MANTENIMIENTO DE CABINAS, SOPORTES Y TELÉFONOS DE USO PÚBLICO

CAPÍTULO I Disposiciones generales, ámbitos y denuncia

Artículo 1. Naturaleza.

Las partes legitimadas en el ámbito estatal del sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público suscriben el presente Convenio Colectivo al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Objeto.

La presente norma convencional para el citado sector se suscribe por las centrales sindicales CCOO y UGT y la Asociación de Empresarios de Mantenimiento y Recaudación de Teléfonos Públicos en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales de todos los trabajadores afectados por los artículos 4 y 5 de este Convenio Colectivo.

Ambas partes declaran su propósito de dar a dicha norma la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se deriva y obtener así la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para negociar el presente Convenio para el sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo tendrá fuerza normativa y eficacia general en el ámbito geográfico del estado español.

Artículo 4. Ámbito funcional.

Este Convenio Colectivo afectará y obligará a cuantas empresas, entidades, personas y trabajadores desempeñen las tareas básicas y complementarias, que en cada momento sean necesarias, para la realización de todos o partes de los siguientes servicios que componen la actividad desarrollada para el Mantenimiento de las Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público:

Mantenimiento y conservación (limpieza, reparación,), de los soportes y de los teléfonos, recaudación, recuento, publicidad e instalación de soportes, teléfonos y dispensadores de tarjetas, así como la distribución de las mismas, funciones administrativas, de mantenimiento de vehículos y cualquier otra tarea o servicio relacionada con los descritos y los que surjan en el futuro.

Artículo 5. Ámbito personal.

Este Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en sus ámbitos territorial y funcional con la totalidad de sus trabajadores adscritos a esta actividad.

Artículo 6. Ámbito temporal.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una vigencia de siete años. Las partes firmantes se

comprometen a iniciar la negociación del resto de materias reservadas a este convenio, como máximo al inicio de los dieciocho meses inmediatamente anteriores a la finalización de la vigencia del acuerdo sobre cobertura de vacíos, pactado dentro de los acuerdos para la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva.

Artículo 7. Denuncia y revisión.

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 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 el contenido de este convenio hasta su sustitución por otro.

La denuncia expresamente se hará mediante escrito dirigido a la otra parte y su carencia motivará la prórroga anual de este convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación del presente Convenio Colectivo que podrá ser convocada por cualquier parte afectada por el presente convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros en representación de la asociación de empresarios de Mantenimiento y Recaudación de Teléfonos Públicos y cuatro miembros en representación de CCOO y UGT que, salvo causa de fuerza mayor, serán elegidos entre los miembros de la comisión deliberante del presente convenio.

La Comisión Paritaria estará domiciliada a todos los efectos en la calle Altamirano, 17, 1.º D, 28008 Madrid.

Las funciones de dicha Comisión serán:

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.

Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto.

Se establece que las cuestiones propias que se promuevan se plantearán por escrito y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones fundamentales que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito propuesto se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

d) La Comisión quedará legalmente constituida cuando asistan la mayoría de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito previa citación por parte del receptor del escrito por un medio fehaciente, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de quince días contados a partir de la recepción de los documentos ampliatorios solicitados al promotor de la consulta.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá al proponente un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de cuatro votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

De los acuerdos de la Comisión Paritaria se levantará el oportuno Acta y su contenido tendrá la misma fuerza de obligar, que lo dispuesto en el presente Convenio.

A las reuniones de la Comisión podrá acudir con voz, pero sin voto, un asesor por cada parte.

Los miembros de la Comisión Paritaria de las centrales sindicales, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la Comisión si hubieran agotado su crédito acumulado en cómputo anual.

CAPÍTULO II Subrogación del personal

Artículo 9. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo; la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, en la total o parcial actividad regulada en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un concreto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubiera trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 13 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la prestación del servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, sucesor en la actividad y trabajador.

Artículo 10. División de contratatas.

En el supuesto de que una o varias contratatas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas, o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratatas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 9 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 11. Agrupaciones de contratatas.

En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratatas, zonas o servicios.

Se subrogarán, asimismo, los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 9 y que hayan prestado sus servicios en las contratatas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 12. Obligatoriedad.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 13. Documentos a facilitar por la Empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.

Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes

proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Artículo 14. Comunicación a los representantes de los trabajadores.

Las empresas saliente y entrante están obligadas a notificar, cuando formalmente se conozca, a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, el hecho de la terminación de una contrata y su nueva adjudicación a otra empresa.

CAPÍTULO III Régimen disciplinario

Artículo 15. Principios de ordenación.

1. Las presente normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador, salvo cuando la sanción consista en amonestación verbal.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 16. Graduación de las faltas y sanciones.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a tres días no consecutivos durante el período de un mes.

c) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la

empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez habitual en el trabajo o con el uniforme de la empresa.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

ll) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas y tengan algún nexo con la relación laboral, cuando revistan gravedad.

m) La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre y siempre que hubiese mediado sanción.

n) Las previstas como faltas leves pero que por su entidad puedan ser calificadas como graves.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) Más de tres faltas injustificadas en un mes o más de cinco en cuatro meses o más de diez en un año.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa o del cliente. Así como cualquiera de los supuestos anteriores referidos a compañeros o cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll) Las que puedan derivar de las faltas previstas en los apartados 2 y 3, que por su entidad constituyan faltas muy graves.

m) La reincidencia en comisión de falta grave sancionada en un período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

n) La incitación a los trabajadores para que incumplan sus actividades laborales, cuando siquiera parcialmente cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucional o legalmente protegidos.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

5. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, siempre a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IV Concurrencia de Convenios, vinculación a la totalidad, reserva de materias, y disposiciones finales

Artículo 17. Concurrencia y complementariedad.

Las materias reservadas al ámbito de este Convenio y que se regulan en su articulado, serán de aplicación al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», prevaleciendo sobre lo regulado en estas materias por convenios de ámbito inferior. Excepcionalmente los convenios de ámbito inferior que contengan un procedimiento sancionador específico, lo mantendrán vigente más allá de la duración concreta del convenio que lo regule.

Las materias reservadas al ámbito de negociación de este Convenio y que no se regulan en su articulado, se regirán, transitoriamente, por lo previsto en los Convenios de ámbito inferior que las recojan, hasta su regulación a nivel sectorial.

Las materias que no están reservadas al ámbito de negociación de este convenio, serán reguladas por convenios, pactos o acuerdos colectivos laborales de ámbito inferior, estableciendo los aspectos económicos y demás condiciones de trabajo propios de su ámbito.

Este artículo se pacta al amparo de lo dispuesto en el 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 19. Reserva de materias.

Se reservan a la negociación del ámbito del presente convenio las materias de subrogación del personal, y el régimen disciplinario, junto a las establecidas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Disposiciones finales.

Primera. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo expresan su voluntad de adherirse al II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), sometiéndose a sus estipulaciones.

Segunda. Asimismo, las organizaciones firmantes de este Convenio manifiestan su adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos («Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996), y su Reglamento, remitiéndose expresamente a sus textos.