

Convenio colectivo de traballo da empresa Círculo Cultural Mercantil e Industrial de Vigo e os seus traballadores da cidade deportiva (Anos 2000-2003)¹

I. Condicións xerais.

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio rexerá para a empresa Círculo Cultural Mercantil e Industrial de Vigo e os seus traballadores, da cidade deportiva no concello de Mos, regulando as relacións entre ámbalas partes. En todo o non disposto neste convenio, observarase o previsto na lexislación vixente.

Artigo 2º.-Vixencia e efectos económicos.

Con independencia da data de publicación deste convenio no BOP, os seus efectos económicos contaránse a partir do 1 de xaneiro de 2000 e a súa duración será de catro anos, ata o 31 de decembro de 2003.

Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, ante a Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais, dentro dun prazo non inferior a un mes do seu vencemento.

Artigo 3º.-Revisión salarial.

Para os anos 2000, 2001, 2002 e 2003 acórdase un incremento de 0,50% por riba do IPC real establecido polo Instituto Nacional de Estatística, sobre tódolos conceptos retributivos. Esta revisión aplicarase con efectos do primeiro de xaneiro de 2000, 2001, 2002 e 2003 aboándose a partir do momento no que se constate oficialmente.

II. Condicións económicas.

Artigo 4º.-Salarios.

Na táboa salarial anexa especifícanse os salarios base correspondentes a cada categoría profesional, aumentados nun 2,5% (IPC previsto para o ano 2000 máis 0,5%) sobre os vixentes no anterior convenio e que os traballadores percibirán durante o ano 2000 sobre tódolos conceptos retributivos exceptuando o complemento de transporte.

O 31 de xaneiro, durante os anos 2001, 2002 e 2003, os traballadores percibirán en cada un dos ditos anos o IPC previsto máis 0,5% sobre tódolos conceptos retributivos, exceptuando o complemento de transporte.

Artigo 5º.-Antigüidade.

Na táboa salarial anexa figuran os salarios base sobre os que se calculará a antigüidade correspondente. A dita antigüidade contarase a partir do ingreso na empresa, sen que o cambio de categoría supoña perda da adquirida, establecéndose as seguintes porcentaxes segundo esta escala:

1. Un 5% ó cumpri-los tres anos de servicio efectivo na empresa.
2. Un 12% ó cumprir seis anos.
3. Un 22% ó cumprir nove anos.
4. Un 25% ó cumprir doce anos.
5. Un 40% ó cumprir dezaseis anos.
6. Un 55% ó cumprir vinteún anos.
7. Un 60% ó cumprir vintecinco anos, como tope máximo.

A partir do 1 de xaneiro de 1996, os traballadores que se contraten percibirán as seguintes escalas de antigüidade:

1. Un 2,5% ó cumprir tres anos de servicios efectivos na empresa.
2. Un 6% ó cumpri-los seis anos.

¹ Publicado no DOG núm. 209, do 29 de outubro de 2001.

3. Un 11% ó cumpri-los nove anos.
4. Un 12,5% ó cumpri-los doce anos.
5. Un 20% ó cumpri-los dezaseis anos.
6. Un 27,5% ó cumpri-los vinteún anos.
7. Un 30% ó cumpri-los vintecinco anos, como tope máximo.

Artigo 6º.-Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal que preste os seus servizos na empresa terá dereito a percibir, ademais das gratificacións do 25 de xullo e Nadal, unha paga extraordinaria o 30 de marzo e outra o 30 de setembro de cada ano, sen distinción de categoría nin actividade, adiantándose a paga do 25 de xullo ó 30 de xuño.

As referidas gratificacións aboaranse sobre unha mensualidade de salario real cada unha delas, entendéndose por este o salario base máis tódolos complementos retributivos que normalmente veñen percibindo os traballadores, ben entendido que no dito cómputo non entran os complementos de puntualidade nin asistencia nin o de transporte.

Artigo 7º.-Complemento de transporte.

Establécese con carácter xeral para todo o persoal un complemento de transporte equivalente ó importe do billete de autobús urbano, en ida e volta, por cada asistencia ó centro de traballo dentro do mesmo día.

Artigo 8º.-Complemento de puntualidade e asistencia.

Todo traballador da empresa percibirá un complemento de puntualidade e asistencia de 225 pesetas por día traballado.

As faltas que se aplicarán con respecto a este complemento son as seguintes:

- A) A primeira falta de asistencia suporá a perda do 50% do total mensual do complemento e a seguinte falta significará a súa perda total.
- B) Unha falta de picada do reloxo equivalerá a unha falta de asistencia.
- C) Tres faltas de puntualidade equivalen a unha falta de asistencia.
- D) Non se computarán como faltas, para os efectos deste artigo, a non asistencia ó traballo por cumprimento de deberes sindicais e outras de ineludible obriga legal.

A prestación de servizos, por necesidades de traballo fóra da empresa, non será considerada como falta de puntualidade ou asistencia. Tampouco serán consideradas faltas de asistencia os permisos debidamente autorizados pola empresa, ou as licencias a que oficialmente teña dereito o traballador, ben entendido que os días non traballados por estas causas serán descontados proporcionalmente do total mensual do complemento.

Artigo 9º.-Bolsa de vacacións.

Todo o persoal que preste os seus servizos na empresa terá dereito a percibir unha bolsa de vacacións valorada en 10.018 pesetas, que se fará efectiva xunto coa paga extraordinaria do mes de xullo.

Artigo 10º.-Xornada de traballo.

A duración máxima da xornada de traballo ordinaria será de corenta horas de traballo efectivo á semana.

Artigo 11º.-Compensacións graciabes.

Aqueles traballadores ós que, durante a vixencia deste convenio, lles correspondan percibir incrementos por antigüidade, a porcentaxe do incremento que polo dito concepto lles corresponda, será absorbido da base de 5.000 pesetas en concepto de utensilios e roupa, minorando en consecuencia a percepción deste último concepto.

Artigo 12º.-Horas extraordinarias.

Terán consideración de horas extraordinarias tódalas que excedan da xornada laboral legalmente establecida. A iniciativa para traballar horas extraordinarias corresponderalle á empresa e á libre

aceptación do traballador.

Co fin de iguala-la percepción das horas extra da cidade deportiva coas da sede central durante a vixencia deste convenio, establécese o seguinte.

O cálculo do importe da hora extraordinaria diurna será para as comprendidas entre as 8 da mañá e as 24 horas e farase con base no seguinte módulo:

1/01/2001, multiplicarase o salario base de cada categoría polo coeficiente 1,33%.

1/01/2002, multiplicarase o salario base de cada categoría polo coeficiente 1,41%.

1/01/2003, multiplicarase o salario base de cada categoría polo coeficiente 1,48%.

30/12/2003, multiplicarase o salario base de cada categoría polo coeficiente 1,56%.

O cálculo do importe da hora extra nocturna será para as comprendidas entre as 24 horas e as 8 da mañá, e farase sobre a base do seguinte módulo:

1/01/2001, multiplicarase o salario base de cada categoría polo coeficiente 1,42%.

1/01/2002, multiplicarase o salario base de cada categoría polo coeficiente 1,58%.

1/01/2003, multiplicarase o salario base de cada categoría polo coeficiente 1,74%.

30/12/2003, multiplicarase o salario base de cada categoría polo coeficiente 1,90%.

Artigo 13º.-Axuda escolar.

Establécese un complemento de axuda escolar para o percibiren tódolos traballadores da empresa sen distinción de actividade nin categoría, para todos aqueles que teñen fillos en idade escolar, distribuído da seguinte forma:

A) Por cada fillo en nivel educación infantil, 8.264 pesetas anuais.

B) Por cada fillo en nivel educación primaria, 12.645 pesetas anuais.

C) Por cada fillo en nivel ESO, FP, COU e similares, 25.215 pesetas anuais.

D) Por cada fillo que curse os seus estudos en universidades ou colexios universitarios, 43.032 pesetas anuais. Ben entendido que este complemento se satisfará durante o tempo que oficialmente estea establecido para a carreira elixida sen repetición de cursos.

Estes importes serán aboados pola empresa no mes de setembro de cada ano, ou cando os traballadores acrediten debidamente as matriculacións dos seus fillos.

Para o ano 2001, 2002, 2003 este importe incrementarase en igual porcentaxe có salario base.

Artigo 14º.-Servicio militar.

Ó persoal que leve un mínimo de dous anos ó servizo da empresa, esta aboaralle, ó se incorporar ó servizo militar obrigatorio ou no seu transcurso, o importe das súas pagas extraordinarias completas de xullo e Nadal.

Artigo 15º.-Xubilación.

A xubilación será obrigatoria ós 65 anos, sempre e cando se reúnan os requisitos legais para acceder á correspondente prestación.

Artigo 16º.-Premio de xubilación.

A todo traballador que cese na empresa, tanto por xubilación como por pasar á situación de invalidez permanente e que teña máis de cinco anos de vinculación coa empresa, esta aboaralle o equivalente a dúas mensualidades de salario real e, se levase máis de dez anos, aboaralle un total de catro mensualidades. A tódolos que leven máis de quince anos aboaralles un total de seis mensualidades.

En todo caso, os traballadores que se xubilen ata o 31 de decembro de 1997, terán dereito á percepción dos premios citados no seu 50%, aplicándose ó cen por cento a normativa destes premios a partir do 1 de xaneiro de 1998.

Este premio percibirao o cónxuxe se o traballador falecese antes de se xubilar e tivese cumpridos os 55 anos, ou levase máis de dez anos ininterrompidos ó servizo da empresa no momento da súa morte. No seu defecto, percibirán este premio os orfos menores de 18 anos, ou de máis idade, se estivesen incapacitados para o traballo.

III. Condicións de traballo.

Artigo 17º.-Vacacións.

Tódolos traballadores que presten os seus servizos na empresa desfrutarán dun período anual de vacacións consistente en trinta días naturais, que poderán ser desfrutadas nunha ou dúas fases de desigual duración. As vacacións poderanse comezar ou continuar despois do día de descanso.

As vacacións desfrutaranse dentro do ano natural e durante o período establecido pola empresa, excepto entre o 1 de xuño e o 30 de setembro por se-los meses de maior actividade na cidade deportiva.

O cadro de vacacións exporase polo menos con dous meses de antelación. (Artigo 38.3º do ET).

As festas aboables e non recuperables poderán, de común acordo entre a empresa e os traballadores, acumularse ás vacacións anuais ou seren desfrutadas en período distinto continuado.

Artigo 18º.-Licencias.

A empresa concederá as seguintes licencias retribuídas:

A) Por matrimonio do traballador, quince días.

Por matrimonio de pais, fillos, irmáns e tíos, directos ou políticos, un día, se ten lugar na mesma provincia, e tres días se se celebra noutra distinta.

B) Por parto da esposa, cinco días, se reside na mesma localidade do centro de traballo, e sete días se reside en localidade diferente.

C) Por falecemento do cónxuxe, pais e fillos, concederanse cinco días, que se ampliarán a nove cando teña lugar fóra da rexión e o produtor se desprace ó lugar do óbito.

Na continxencia de enfermidade grave do cónxuxe, pais e fillos, oito días. Se fose necesario o internamento de calquera deles fóra da provincia, a licenza estenderase polo tempo necesario, establecéndose como tope máximo trinta días.

Por falecemento ou enfermidade grave de irmáns, avós ou pais políticos, dous días dentro da provincia e cinco días fóra dela, sempre e cando o traballador efectúe o desprazamento.

D) Por falecemento de irmáns políticos, avós políticos, sobriños, tíos e primos directos:

1. Un día, se falece dentro da provincia.

2. Dous días se falece fóra da provincia e dentro da rexión.

3. Tres días se acontece a máis de 500 km de distancia e o traballador se despraza ó lugar de falecemento.

E) Por traslado de domicilio, dous días.

F) Os traballadores terán dereito a licenza non retribuída de tres días naturais ó ano, por necesidades de atenderen asuntos persoais.

O traballador poderá desconta-los ditos días do seu período vacacional, ben entendido que nin nun caso nin no outro se poderá prexudica-lo funcionamento do traballo encomendado ó produtor da empresa.

Os casos particulares serán estudados pola dirección, segundo mellor proceda.

Artigo 19º.-Peches por festas.

O Círculo Mercantil (cidade deportiva) pechará os días seguintes:

O día 24 de decembro ás 15 horas.

O día 25 de decembro.

Artigo 20º.-Baixas por enfermidade.

Durante o tempo que o traballador estea dado de baixa, ben por accidente, sexa ou non laboral, ou por enfermidade común ou profesional, e sempre que levase na empresa un mínimo de seis meses, esta quedará obrigada a satisfacerlle, durante un período máximo de doce meses, o complemento necesario para que, computando o que perciba con cargo á Seguridade Social, acade o cento por cento do salario real, entendéndose por este o salario base máis tódolos complementos retributivos, excepción feita dos complementos de transporte e puntualidade e asistencia.

Co fin de evitar no posible o absentismo laboral, os primeiros quince días de baixa por enfermidade común ou profesional, así como a producida por accidente, sexa ou non laboral, só

se percibirán de acordo co establecido na ordenanza laboral para a industria de hostalería, ou por calquera disposición de rango superior, exceptuándose cando a baixa sexa por internamento ou hospitalización, que se aboará o cento por cento desde o primeiro día.

Artigo 21º.-Roupa de traballo.

A empresa, tendo en conta a estética, boa presenza e desempeño do traballo nas súas distintas facetas, facilitará, unha ou dúas veces ó ano, as pezas de roupa e utensilios necesarios ós traballadores para a digna realización dos seus cometidos, esixindo en todo momento o bo trato destas pezas por parte do persoal, quen responderá do coidado das que reciba.

Artigo 22º.-Seguro de accidentes.

A empresa concertará un seguro de accidentes durante as 24 horas do día, coas seguintes indemnizacións:

Falecemento por accidente, un millón de pesetas.

Invalidez por accidente, dous millóns de pesetas.

Estas indemnizacións son para tódolos traballadores da empresa, sen distinción de categorías.

As mencionadas indemnizacións percibiranas os lexítimos herdeiros do traballador ou el mesmo en caso de invalidez.

Artigo 23º.-Revisión médica.

Tódolos traballadores afectados polo presente convenio terán dereito a unha revisión médica anual con cargo á empresa, na data que esta determine. Os informes médicos que xeran serán de carácter privado, exceptuándose os casos que os profesionais médicos consideren pertinente facer públicos.

IV. Interpretacións.

Artigo 24º.-Condicións máis beneficiosas.

A tódolos traballadores se lles respectarán, como condición máis beneficiosa, as cantidades que viñesen percibindo, en canto que sexan superiores ás que resulten por aplicación deste convenio colectivo.

Exclúense do dito cómputo comparativo anual os importes correspondentes ós conceptos de complemento de transporte, complemento de puntualidade e asistencia, axuda escolar, utensilios e roupa e antigüidade, conceptos estes que, ó non entraren no cómputo anual, se percibirán con independencia do seu resultado.

Artigo 25º.-Comisión paritaria.

Créase a comisión paritaria deste convenio colectivo, que estará formada por tantos vocais titulares representantes dos traballadores e da empresa como vocais estean nomeados para a súa negociación, recaendo o seu nomeamento nos membros da comisión negociadora.

Esta comisión reunirse a requirimento das partes asinantes, nun prazo máximo de 72 horas. O cometido da mencionada comisión será o de vixilancia e interpretación deste convenio.

Artigo 26º.-Mesa negociadora.

Co fin de cumprir debidamente o establecido no Estatuto dos traballadores, artigo 85, alínea a), faise constar neste derradeiro artigo deste convenio colectivo a composición da mesa negociadora, que foi a seguinte:

En representación da empresa:

Francisco Javier Martínez López, vicepresidente da xunta directiva.

Francisco Fernández Martín, tesoureiro da xunta directiva.

En representación dos traballadores:

Pilar Dávila Vila, delegada de persoal.

Camilo Sobral Troitero, oficial de primeira.

Táboa salarios base vixente para todo o persoal da empresa Círculo Cultural Mercantil e Industrial de Vigo sede deportiva de acordo co artigo 4º deste convenio colectivo

Categorías	Pesetas	Euros
Peón	109.656	659,043
Limpador	109.656	659,043
Telefonista	116.527	700,342
Oficial 1º	116.527	700,342
Oficial 2º	114.236	686,568
Porteiro	116.527	700,342
Axudante de conserxe	123.989	754,190
Monitor	125.688	755,397
Conserxe	130.268	782,928
Encargado general	148.142	890,347