



## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BIT TURISMO S.L.**

Código de Convenio: 14-0235-2.

Visto el Texto del Convenio suscrito con fecha 24 de agosto de 2004, entre la representación legal de la empresa "Bit Turismo, S.L." y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de septiembre de 2004 al 31 de diciembre de 2006, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 2003/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

### **Acuerda.**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 10 de septiembre de 2004. El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

### **Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Bit Turismo, S.L.**

En la ciudad de Montilla, siendo las 18 horas del día 24 de agosto de 2004, en el domicilio social de la Empresa, sito en Montilla, C/. Capitán Alonso de Vargas, 3, se reúnen, por la parte B. O. P. núm. 149 Martes, 5 de octubre de 2004 4761 empresarial, doña María Teresa Redondo Moreno y doña Inmaculada Luque Herrador y, por la parte social, doña M.ª Inmaculada Pérez de la Lastra, don Emilio Carlos Rosa Guijarro y

don Francisco Alcaide Ortiz, trabajadores todos de la plantilla de la Empresa, siendo asesorados por el Letrado don Antonio Muñoz Centella; todos los presentes integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Bit Turismo, S.L., dedicada a la actividad de Servicios turísticos y atención, control de eventos y espectáculos de toda índole, al objeto de negociar el citado Convenio de ámbito empresarial y, en su caso, aprobar el texto del mismo.





Abierta la sesión, ambas partes se reconocen como interlocutores válidos para la negociación del presente Convenio de ámbito empresarial y, tras un largo debate y examen de las materias sometidas a negociación, acuerdan aprobar por unanimidad el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Bit Turismo, S.L., con arreglo al texto articulado que se acompaña.

Y, no teniendo más asuntos que tratar, todos los presentes firman la presente por quintuplicado ejemplar, siendo las veintidós horas del día de la fecha, quedando autorizado, al propio tiempo, el Sr. Muñoz Centella a que se encargue de remitir a la autoridad laboral el presente Convenio Colectivo para su registro, depósito y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba.

Hay varias firmas.

## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BIT TURISMO S.L.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito personal.**

El presente Convenio es de ámbito empresarial y afecta únicamente a la Empresa Bit Turismo S.L., dedicada a la actividad de servicios turísticos y a la atención y control de eventos y espectáculos de toda índole, y a sus trabajadores, que prestan sus servicios mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos en el centro de trabajo que la Empresa posee actualmente en la localidad de Montilla, así como los futuros centros que la misma pudiese abrir en cualquier punto del territorio español durante la vigencia del presente Convenio, quedando expresamente excluidos los cargos de alta dirección.

### **Capítulo II. Vigencia, duración y prórroga.**

#### **Artículo 2. Vigencia.**

El presente Convenio tendrá vigor desde el día 1 de septiembre de 2004, cualquiera que sea su fecha de publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia. La duración de este Convenio se fija desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 2006, entendiéndose prorrogado su contenido normativo, de año en año, excepto las cláusulas que tengan vigencia determinada, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o prórroga en curso. Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de vigencia del Convenio, se entenderá prorrogado el contenido normativo de éste hasta que entre en vigor el nuevo Convenio, en los términos indicados.

### **Capítulo III. Compensación, garantías y absorbilidad.**



### **Artículo 3.1. Globalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

### **Artículo 3.2. Compensación.**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

### **Artículo 3.3. Garantía personal.**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, exceden del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" las que vengán implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración.

## **Capítulo IV. Comisión Paritaria.**

### **Artículo 4. Comisión Paritaria.**

Se crea la Comisión Paritaria constituida por un representante de la empresa y un trabajador de la misma firmantes del presente Convenio. Esta Comisión funcionará con un Presidente y un Secretario que serán elegidos al inicio de la primera reunión y se irán alternando sucesivamente.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario a petición de cualquiera de las partes durante la vigencia del Convenio. La convocatoria de la Comisión Paritaria será realizada por el presidente de la misma, y se hará por escrito donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

Son competencias de la Comisión:

a) La actualización y modificación del contenido del presente Convenio, no obstante, en aquellas materias susceptibles de cuantificación económica solamente será posible en los términos previstos en el propio Convenio. En relación con este apartado, los acuerdos que se alcancen requerirán el voto afirmativo, de al menos, la mayoría de cada representación integrantes de la Comisión.

b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.





- c) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- d) Cualquier otro asunto que le sea asignado en el articulado de este Convenio.

## **Capítulo V. Organización del trabajo.**

### **Artículo 5. Facultades de la empresa.**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que corresponda a la Dirección o sus representantes legales, los Delegados de Personal tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias.

### **Artículo 6. Clasificación profesional.**

El personal vinculado por este Convenio Colectivo quedará encuadrado en las siguientes categorías profesionales:

**1. Técnicos:** Es el personal responsable de los distintos departamentos o secciones, siendo de su única competencia la organización del personal, material y eventos.

**2. Auxiliares:** En esta categoría quedan encuadrados el personal administrativo, de atención telefónica, archivo y recepción de documentos, atención a tiendas, asistente de grupos turísticos, personal de limpieza, recepcionista con idioma extranjero, transferista intérprete y técnico auxiliar comercial.

**3. Ayudantes:** Quedan encuadrados en esta categoría profesional el personal responsable de control de acceso y atención al público, control de entradas/salidas monetarias, azafatas/os para atención de eventos, montaje de escenarios, transfers y todo aquel personal no cualificado no incluido en las categorías anteriores.

## **Capítulo VI. Retribuciones.**

### **Artículo 7. Retribuciones**

Las retribuciones del personal al que afecta este Convenio estarán constituidas:

a) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

b) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con



devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono el día 15 de julio y, la segunda, con devengo el 1 de julio al 31 de diciembre, y abono el día 15 de diciembre. Dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente.

c) Plus de transporte: Se percibirá el importe que consta en el Anexo I de este Convenio únicamente por los días realmente trabajados.

## **Capítulo VII. Tiempo de trabajo.**

### **Artículo 8. Jornada máxima anual.**

La jornada máxima anual para todos los trabajadores será de mil setecientas cincuenta y dos horas de trabajo efectivo.

### **Artículo 9. Jornada diaria.**

1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios.

2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de cuatro horas. Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificada, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta, en ningún caso, podrá superar las diez horas.

### **Artículo 10. Vacaciones anuales.**

El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptible por compensación económica, será el pactado en el contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

El período o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre.

## **Capítulo VIII. Otras materias.**

### **Artículo 11. Incapacidad Temporal.**

Si la función que corresponde realizar al trabajador durante el tiempo que se encuentre dado de baja por enfermedad o accidente, fuera desempeñada por los compañeros del mismo, la empresa estará obligada, siempre que aquel llevara en





la empresa un mínimo de seis meses a satisfacerle, durante un período máximo de doce meses, el complemento necesario para que computado lo que perciba con su cargo a la Seguridad Social por prestación económica de I.T. alcance el 100% del salario fijo que le corresponda.

En el supuesto de que la empresa sustituya al accidentado o enfermo con un trabajador interino, aquella sólo estará obligada a satisfacer al accidentado o enfermo, el complemento del párrafo anterior cuando éste llevara a su servicio más de diez años y tan sólo a partir de ocho días de baja y durante un mes.

El complemento del 25% para alcanzar el 100% del salario fijo al que se refieren los dos párrafos anteriores no será satisfecho por la empresa durante los dos primeros meses de I.T. en los casos de enfermedad salvo que el trabajador hubiera necesitado de intervención quirúrgica u hospitalización, o haya sufrido daños físicos que le impidan desempeñar la actividad habitual, en cuyo caso se le abonaría el complemento antes mencionado.

### **Artículo 12. Seguro colectivo.**

La empresa se obliga a concertar, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, una póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital de 18.000 euros para los casos de muerte o incapacidad permanente derivados de accidente de trabajo a percibir por sí mismos y por los beneficiarios designados en su caso y en las condiciones generales y/o particulares establecidas en la póliza.

## **Capítulo IX. Régimen Disciplinario.**

### **Artículo 13. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

#### A) Faltas leves:

- a. El retraso y negligencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- b. Hasta tres faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes.
- c. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
- d. La falta de aseo y limpieza personal.
- e. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación



familiar que pudieran afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.

f. Alterar sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.

g. Fumar durante la prestación del servicio.

h. La falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada.

B) Faltas graves:

a. El incumplimiento o el abandono de las normas o medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

b. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

c. No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

d. Más de tres faltas de puntualidad superior a veinte minutos al inicio de la jornada laboral dentro de un mes natural.

e. La falta de asistencia al trabajo dos o tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.

f. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos como a los compañeros/as y usuarios.

g. La simulación de enfermedad o de accidente y no entregar parte de baja dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

h. El empleo de tiempo o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

i. El hacer desaparecer materiales de la empresa.

j. No poner en conocimiento de la empresa lo antes posible la realización de un servicio al usuario.

k. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Faltas muy graves:



- a. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días en un mes o más de seis días en un período de tres meses.
- b. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
- c. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
- d. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
- e. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo que repercuta gravemente en el mismo.
- f. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros/as, superiores, personal a su cargo y usuarios.
- g. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
- h. Abandonar el trabajo sin causa justificada.
- i. Riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo, mandos o con los usuarios a los que presten el servicio.
- j. Competencia desleal.
- k. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
- l. Acoso sexual.
- m. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

**SANCIONES:** Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- a. Amonestación por escrito.
- b. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- c. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.







B) Por faltas graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- b. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

C) Por faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- b. Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Capítulo X. Contratación.**

### **Artículo 14. Contratos eventuales.**

#### **Contrato para Servicio Determinado.**

A los efectos de lo dispuesto en el Art. 15,1 a) del Estatuto de los Trabajadores se entenderán como trabajos o tareas con sustantividad propia, además de los generales contemplados en la normativa vigente, los siguientes:

- Ferias o Congresos, durante su preparación, ejecución y seguimiento.
- Prestación de servicios de carácter estacional. La duración del contrato suscrito bajo esta modalidad dentro de cada año natural será la de la estacionalidad que justifique su utilización.
- Apertura de nuevas oficinas o lanzamiento de un nuevo producto turístico, con el límite temporal de dos años. A la extinción, por finalización del plazo contractual, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, o su parte proporcional, computándose a tal efecto la prorrata de pagas extraordinarias.

#### **Contrato Eventual por circunstancias de la producción.**

Podrá utilizarse esta modalidad contractual cuando se dé una acumulación de tareas o exceso de pedidos, en uso del R.D. 2.720/1998, de 18 de diciembre o norma que lo sustituya.

Su duración inicial será de seis meses, pudiendo ser prorrogado hasta un máximo de dieciocho meses.





**Anexo I. Salarios vigentes a partir de 1 de septiembre de 2004.**

|                     | <b>Salario Base</b> | <b>P. Transporte</b> |
|---------------------|---------------------|----------------------|
| Técnicos OFICIAL 1ª | 741,53              | 77,66                |
| Técnicos OFICIAL 2ª | 695,63              | 77,66                |
| Auxiliares          | 584,40              | 77,66                |
| Ayudantes           | 573,84              | 77,66                |

Hay varias firmas.

