

## **CONVENIO DE LA EMPRESA ASOCIACIÓN CULTURAL VISTA-SIERRA AÑO 1.997**

### **Artículo 1. Partes Que Lo Conciertan, Base Jurídica Y Ambito De Aplicación**

El contenido del presente Convenio Colectivo ha sido pactado por la Representación Legal de la empresa y el Delegado del Personal, integrado por las siguientes personas:

Por la Representación Legal de la empresa:

- D. Eduardo Ávila Cuadra.

Por la Representación Social:

- D. Manuel Varo Molinero.

Ambas partes se reconocen mutuamente poderes para la negociación y firma del presente Convenio de Empresa que tiene su base jurídica en el R.D.Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, por que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás legislación que sobre Negociación Colectiva es de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales y económicas.

A) **Ámbito Funcional y Territorial.**

El presente Convenio afecta al centro de trabajo de la ASOCIACIÓN CULTURAL VISTASIERRA, empresa dedicada a la actividad de Club Social y Actividades Deportivas, con sede en Córdoba capital.

B) **Ámbito Personal.**

El presente Convenio será de aplicación al personal que presta sus servicios en la ASOCIACIÓN CULTURAL VISTA-SIERRA.

Por tanto quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, las relaciones de servicios con personas contratadas para la realización de trabajos específicos, que desarrollen su actividad en Régimen de Derecho Civil y Mercantil, que se registrarán por sus normas específicas.

C) **Ámbito Temporal. Duración y Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1.997, con independencia del día de su publicación en el B.O.P. La denuncia de este Convenio se hará con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, entendiéndose



prorrogado en sus propios términos, conforme a derecho, de no mediar denuncia por alguna de las partes, e escrito dirigido a la otra parte en tiempo y forma.

En el primer trimestre de cada año correspondiente a la vigencia del Convenio, la empresa junto con los representantes legales de los trabajadores, pactarán y negociarán las condiciones económicas contempladas en el Anexo I.

### **Artículo 2. Condiciones Mas Beneficiosas.**

Si por disposiciones de rango superior a este Convenio, se modifican las condiciones económicas del mismo, estas serán de aplicación cuando, estimadas en su conjunto y en computo anual, sean más beneficiosas.

### **Artículo 3. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo, es facultad y responsabilidad de la empresa, que será la que decida llevarlo a cabo:

La dirección de la empresa, estudiará de acuerdo con la legislación vigente las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo, en especial a lo siguiente:

- Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Estudios de tiempos.
- Establecimientos de sistemas de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Primas.
- Incentivos de valoración del puesto de trabajo.
- Horario de trabajo y distribución de la jornada.

En cuanto a cronometraje, se tomará como base la actividad de un trabajador normal.

### **Artículo 4. Ingreso Y Ascensos**

Para ingresar en la empresa, se estará a lo dispuesto por la normativa vigente en material de contratación.

El periodo de prueba del personal se establece de acuerdo con las siguientes escalas:





- 15 días para trabajadores no cualificados.

- 30 días para el personal cualificado.

En cuanto a las normas para ascensos, se establece las siguientes:

Se determinarán como preferentes, la capacidad, disposición, productividad y la superación de las pruebas que determine la empresa en función del puesto a ocupar, y en igualdad de condiciones tendrá preferencia el trabajador con más antigüedad.

### **Artículo 5. Contratos de Trabajo**

La empresa no podrá condicionar el empleo a un trabajador, por cuestiones de ideología, raza, sexo, religión, afiliación política o sindical.

El Delegado de Personal, tendrá acceso a los contratos de trabajo que realice la empresa cuando lo estime oportuno, pudiendo conocer los modelos escritos que se utilizan, así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral.

En todo lo referente a la contratación de personal, ambas partes se remitirán a la legislación vigente en cada momento, y en especial a las contempladas en la Ley 2/1991.

### **Artículo 6. Contratos Eventuales Por Circunstancias De La Produccion.**

La duración máxima de los contratos eventuales tipificados en el art.15b del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el R.D.L. 8/97 de 16 de Mayo, no podrá ser inferior a siete días ni superior a dieciocho meses, dentro de un período de dos años.

### **Artículo 7. Cambio De Puesto de Trabajo**

La asignación de un trabajador a un puesto o puestos distintos de los que habitualmente desempeñe, puede producirse por las siguientes causas:

a.- Por mutuo acuerdo empresa trabajador.

b.- Por ineptitud del trabajador, ya sea originario o sobrevenida

c.- Por necesidades derivadas de la organización del trabajo o el mejor aprovechamiento de sus aptitudes, previa consulta al Delegado de Personal o Comité de Empresa.

En los tres supuestos anteriores, el cambio no supondrá pérdida económica alguna en cómputo anual, garantizándose en los sucesivos años los incrementos



correspondientes al puesto de origen.

### **Artículo 8. Jornada Laboral**

La jornada real de trabajo para el todo el personal afectado por el presente Convenio, será la que proceda de conformidad con las disposiciones reguladoras de esta materia en todo momento, y se distribuirá conforme a las necesidades de la empresa, no sobrepasando el cómputo semanal, el tope de las cuarenta horas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada ordinaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado, dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente disminución proporcional de sus retribuciones.

En la jornada diaria de trabajo se dispondrá de un período de quince minutos de descanso retribuido, que se efectuará de 11.15 a 11.30 horas en turno de mañana, y de 20 a 20.15 horas en el turno de tarde.

### **Artículo 9. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo, que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán de la siguiente manera:

- Las dos primeras horas se compensarán con descansos de hora y media cada una.
- A partir de la tercera hora, se compensará con dos horas de descanso.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo en función del objetivo de creación de empleo, las partes firmantes consideran necesario acordar que el número máximo de horas extraordinarias sean de 50 al año.

Las horas extraordinarias necesarias por períodos punta, tendrán el carácter de estructurales.

### **Artículo 10. Vacaciones**

El período anual de vacaciones, será de treinta días naturales, y dado el carácter de la empresa, será disfrutado, en los períodos siguientes:

- 1 de Enero a 30 de Abril.

- 1 de Octubre a 31 de Diciembre.

### **Artículo 11. Permisos y Licencias**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de las siguientes licencias y permisos retribuidos:

a.- Por matrimonio: 15 días naturales.

b.- Por nacimiento de hijo: 2 días naturales.

c.- Por fallecimiento de un familiar ascendiente o descendiente por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado (cónyuge, hijos, nietos, padres, hermanos, abuelos): 2 días naturales.

d.- Por cambio de domicilio: 2 días naturales.

e.- Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

En los supuestos b y c, los plazos señalados serán ampliables según las circunstancias especiales de cada caso apreciadas por la empresa.

Todos los anteriores apartados, deberán ser debidamente justificados ante la empresa en la forma que ésta determine. En caso contrario la empresa descontará de sus haberes el importe correspondiente al tiempo faltado, independientemente de la correspondiente falta que constará en su expediente personal.

### **Artículo 12. Situación de Incapacidad Transitoria**

Los trabajadores en caso de Incapacidad Temporal, percibirán con independencia de las prestaciones económicas establecidas por la legislación de la Seguridad Social, las siguientes retribuciones:

1.- Cuando la I.T. se derive de accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común con hospitalización y/o intervención quirúrgica, se completará la diferencia económica que hubiere entre la prestación económica arriba referida, desde el primer día que se encuentre en la misma, hasta alcanzar el 100% de todos los conceptos salariales hasta un tope máximo de dos meses.

2.- En los demás supuestos de I.T. por enfermedad común o accidente laboral, en los que no se produzcan hospitalización, se abonará el 100% hasta dos veces al año con el tope máximo de un mes.

En ambos casos quedan excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones o suplidos, que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador en el desempeño de sus funciones.

### **Artículo 13. Mejoras Sociales**

Todos los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio, percibirán las cantidades que a continuación se relacionan, por los siguientes conceptos:

- Matrimonio 20.000 Ptas. (Una vez acreditado el mismo)
- Ayuda por natalidad 15.000 Ptas. (cada vez que se acredite el nacimiento de un hijo)

### **Artículo 14. Indemnización Por Muerte o Invalidez Permanente, Total o Absoluta Derivada de Accidentes**

La ASOCIACIÓN CULTURAL VISTA-SIERRA, en caso de muerte por accidente laboral y en caso de invalidez permanente total o absoluta o de gran invalidez por la misma causa garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización de 2.500.000 por muerte o de 3.000.000 de pesetas por invalidez permanente en los tres grados.

### **Artículo 15. Derechos y Garantías Sindicales**

Los derechos sindicales de los trabajadores, así como las facultades de sus representantes, se ajustarán en todo momento a la normativa vigente sobre la materia.

### **Artículo 16. Cuota Sindical**

A solicitud de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará de su nómina mensual, la cuota correspondiente. Asimismo el trabajador comunicará a la empresa, el número de cuenta y entidad bancaria a la que deberá ser transferida.

La empresa efectuará las referidas retenciones, salvo indicación en contrario del propio interesado, que lo comunicará por escrito.

### **Artículo 17. Prendas de Trabajo**

La empresa facilitará un equipo de ropa de trabajo para el verano y otro para el invierno.

Verano: 2 camisetas

2 pantalones cortos



1 zapatillas

Invierno: 2 monos de trabajo

Dichas prendas serán sustituidas con anterioridad al año, cuando se acredite su deterioro.

### **Artículo 18. Conceptos Retributivos**

A) Percepciones Salariales

- Salario Base

- Antigüedad

- Pagas Extras

B) Complementos Salariales

- Plus de Convenio

C) Incentivo de productividad y dedicación.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirán mensualmente las cantidades que figuran en el Anexo I del presente Convenio, según las categorías profesionales.

### **Artículo 19. Antigüedad**

Por cada tres años de servicio prestados a la empresa, la misma abonará en concepto de antigüedad, la cantidad de 2.500 Ptas. mensuales.

Se respetará la antigüedad que tuvieran los trabajadores hasta 30/04/97, siendo a partir de esta fecha cuando surta efectos esta clausura.

### **Artículo 20. Pagas Extraordinarias**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirán el importe de 30 días de los Conceptos siguientes:

Salario Base, Antigüedad, Plus de Convenio e incentivos de productividad y dedicación en el caso de que existan, correspondientes a su categoría profesional en el mes de Julio y Diciembre.

El personal fijo, percibirá el importe de 15 días de todos los conceptos anteriores en los meses de Marzo y Octubre.



La base para el cálculo de las pagas extras en el caso del administrativo será la que figura en el Anexo I, salvo en el caso de Incentivos de productividad y dedicación, que será de 10.673 Pts/mes.

### **Artículo 21. Indemnización por Transporte**

Para abonar los gastos que se ocasionan en sus desplazamientos al centro de trabajo, se establece una indemnización por transporte de 500 pesetas diarias, por cada día efectivo trabajado.

### **Artículo 22. Incentivo de Productividad y Dedicación**

En atención a las causas objetivas, que acrediten el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa, con que se desempeña el puesto de trabajo y el grado de cumplimiento del mismo, la empresa podrá aplicar el referido complemento y de manera voluntaria en la cuantía que estime oportuno. En ningún caso el devengo de este complemento, durante un período de tiempo, originará derecho de ningún tipo por parte de su preceptor.

### **Artículo 23. Incrementos Salariales**

La subida que experimentarán los salarios del año 1.997, respecto de los de 1.996, será del 2,5% de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base, Antigüedad, Plus de Convenio e incentivos de productividad y dedicación.

Salvo en el caso del trabajador con categoría de Administrativo y debido a la unificación de otros conceptos, se tomarán como Base para el cálculo de la subida salarial de los incentivos de productividad y dedicación la cantidad de 10.673 Ptas.

En el caso de los trabajadores con categoría de peones especialistas y limpiadoras, disfrutarán a partir del día 1 de Octubre de 1.997 de una cantidad en concepto de incentivo de productividad y dedicación, cuya cantidad figura en el Anexo I, y que anteriormente no venían disfrutando.

Las diferencias salariales del año 1.997 se abonarán antes del 30 de Noviembre de 1.997.

### **Artículo 24. Abono de Retribuciones**

Las retribuciones salariales serán de cobro mensual y percibidas por los trabajadores a través de transferencia bancaria, a la C/C que cada trabajador designe y de la que sea titular.

### **Artículo 25. Comisión Paritaria**

Para el control, vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria Mixta, que estará integrada por el Presidente de la Asociación Cultural y por el Delegado de Personal, así como los asesores que se estimen convenientes por ambas partes.

Las funciones específicas de esta Comisión Paritaria son las siguientes:

- La interpretación del Convenio.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos.
- Conciliación de los problemas colectivos.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Para la validez de los acuerdos que adopte esta Comisión será indispensable, que sean adoptados por unanimidad de sus componentes.

### **ANEXO I - Euros -**

**(al 18/02/03, una vez modificada, revisada y aprobada la subida salarial para el año 2.003)**

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Inc. Prod. Dedic
ADMINISTRACIÓN			
Administrativo contable	851,27	156,69	34,56
MANTENIMIENTO			
Encargado mantenimiento	851,27	156,69	65,75
Peón especialista A	721,31	107,96	65,75
Peón especialista B	721,31	107,96	10,90
Peón ordinario	551,31		
Limpiadora	713,67		10,90
Socorrista	501,23		

Si en algún caso excepcional se tuviera que crear otra categoría no recogida en este Anexo I para contratos eventuales, el importe de los conceptos retributivos será pactado entre la partes negociadoras del Convenio.