



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA CETURSA SIERRA NEVADA, S.A. (REMONTES)**

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Cetursa Sierra Nevada, S.A. (Remontes), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

### **ACUERDA:**

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuesto Generales del Estado, en la ejecución de mismo.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 15 de abril de 2009. El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

### **Texto Integro Del Convenio Colectivo De La Empresa Cetursa Sierra Nevada, S.A. (Remontes).**

#### **Artículo 1. Ambito Territorial Y Personal**

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre la empresa Cetursa Sierra Nevada, S.A. (Remontes), dedicada a la actividad de teleféricos funiculares, telesillas y telesquí, que desarrolla la Estación de Deportes de Invierno, situada en Sierra Nevada, Granada, y su personal.

#### **Artículo 2. Vigencia Y Duración**

Este convenio tendrá una duración de un año, de 1 de enero a 31 de diciembre de 2008, y a su terminación, prorrogable de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo, al término de su vigencia.

Entrará en vigor a todos los efectos, sea cual fuere la fecha en que sea homologado por la autoridad competente y publicado en el B.O.P., el 1 de enero



de 2008, a cuya fecha se retrotraen sus efectos, terminando el 31 de diciembre de 2008.

### **Artículo 3. Condiciones Mas Beneficiosas**

Las condiciones que se establecen en este convenio se consideran mínimas y, en consecuencia, si existen trabajadores que por pactos o costumbres tengan concedidas situaciones, condiciones o gratificaciones más beneficiosas que las que se consignan en el presente convenio, la empresa tendrá obligación de respetarlas en su totalidad manteniéndolas estrictamente "ad personam".

Al personal afectado por el presente convenio le será de aplicación toda mejora, cualquiera que sea su naturaleza, que pueda introducirse por disposición legal durante la vigencia del mismo, en relación con cualquiera de sus extremos.

### **Artículo 4. Absorción**

Las condiciones económicas de este convenio podrán ser absorbidas y compensadas con otras mejoras establecidas en lo sucesivo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

### **Artículo 5. Retribuciones**

Las retribuciones para cada categoría laboral se especifican en la tabla recogida en el anexo I.

### **Artículo 6. Jornada Laboral Semanal**

La jornada laboral para todo el personal de esta empresa será de 35 horas semanales, en cómputo anual y distribución irregular. Durante la explotación de la temporada de invierno la jornada será de 40 horas semanales (5 días de trabajo, 8 horas diarias). El resto del año la jornada semanal se distribuirá en función de la jornada anual restante, estableciéndose el horario mínimo de trabajo diario en 6 horas.

En el caso de los trabajadores no fijos se les computará el exceso o el defecto de la jornada efectiva de trabajo, sobre el módulo de 35 horas, ampliando el descanso que le corresponda o completando la jornada, con el valor de la jornada ordinaria. Estas horas en días festivos tendrán el mismo tratamiento que los días festivos trabajados.

### **Artículo 7. Descanso Semanal**

El descanso semanal será de 2 días consecutivos.

En lo que se refiere a los puestos de trabajo que sean fundamentalmente de vigilancia, la empresa podrá prever que, el personal que atienda los mismos



pueda comer en el puesto de trabajo, cuyo tiempo será abonado como hora extraordinaria.

El descanso semanal en la época de verano (desde el cierre de una temporada de esquí hasta la apertura de la siguiente temporada), será siempre en sábado y domingo.

Para la realización de eventos que deberán ser notificados por la empresa al menos con 3 meses de antelación, los descansos y retribuciones se negociarán con el Comité de Empresa. En caso de que por necesidades de servicio, la empresa tuviera que trasladar los descansos del personal a días de semana distintos a sábados y domingo, se abonará con el 150% sobre el salario real, siempre que tomara el descanso dentro de los 14 días siguientes. En caso contrario, se abonará con el 175% de incremento sobre el salario real.

### **Artículo 8. Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales.

Antes de iniciar las vacaciones se disfrutará los descansos reglamentarios al ciclo anterior trabajado, siendo de 2 a 3 días trabajados, un día de descanso, y de 4 a 5 días trabajados, 2 días de descanso.

El sistema de vacaciones será rotativo para todo el personal durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Aquel trabajador que opte por otro mes, lo podrá negociar a través del Comité con la Empresa, respetando al año siguiente el turno que le tocara.

El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 1 de abril.

### **Artículo 9. Fiestas Abonables Sin Recuperación De Jornada**

Habrà que estarse al calendario laboral vigente en cada momento, si bien reconociendo el personal las características peculiares de la empresa, se acuerda pactar con aquellos trabajadores que así lo deseen, el abono en metálico o en tiempo, de estas fiestas no disfrutadas; en el segundo caso el tiempo resultante se agregará a las vacaciones anuales en días laborables.

En ambos supuestos, ya sea en tiempo o en metálico, estos días festivos no disfrutados se abonarán al trabajador con un incremento del 150% sobre salario real si se hiciese en metálico y sobre jornada pactada (días laborables sí fuese en tiempo de vacaciones).

### **Artículo 10. Gratificaciones Periódicas De Vencimiento Superior A Un Mes**



En tal concepto la empresa abonará a sus trabajadores las que a continuación se detallan:

- 30 días en julio, coincidiendo con la fecha de 16 de dicho mes.
- 30 días en la festividad de Navidad, coincidiendo con la fecha del 15 de diciembre.
- 30 días en la festividad de Corpus Christi, debiendo abonarse estos con la mensualidad correspondiente al mes de mayo.

Estas gratificaciones se calcularán sobre el salario realmente percibido por el trabajador en fecha inmediatamente anterior a sus devengos mensuales.

Los conceptos de salario base y suplidos son los dos conceptos que repercutirán en las pagas relacionadas en este artículo, así como en vacaciones, antigüedad y en enfermedad o accidente, conforme a lo establecido en el artículo número 11.

### **Artículo 11. Complemento En Caso De It O Accidente De Trabajo**

La empresa completará al trabajador que se encuentre de baja por enfermedad común o accidente no laboral, a partir del primer día de producirse la baja, la prestación que abone la entidad gestora a la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de su salario real. En caso de accidente, se completará igualmente al 100% a partir del mismo día de dicho accidente laboral o enfermedad profesional.

Por maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en la Legislación laboral vigente.

### **Artículo 12. Plus De Permanencia**

La cuantía anual de este plus para todos los trabajadores en plantilla que tengan una antigüedad en la empresa superior a 1.550 días, (no teniendo que ser los días de antigüedad consecutivos), independientemente de su categoría profesional, será de 1.939,20 euros al año. Este plus se tendrá en cuenta durante las doce mensualidades del año, cualquiera que sea la situación en que se encuentre dicho trabajador.

### **Artículo 13. Plus De Turnicidad Y Nocturnidad**

A) PLUS DE TURNICIDAD. La cuantía de este plus es de 46,96 euros/mes para todo el personal de la empresa que realicen turnos de trabajo diferentes al establecido normalmente de 9 horas a 18 horas, y será abonado en los meses que se realicen los turnos.

B) PLUS DE NOCTURNIDAD. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. El trabajo nocturno tendrá una retribución



del 30% del Salario Base reflejado en las tablas y para cada categoría, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

#### **Artículo 14. Transporte**

En sustitución del plus de transporte que existía en anteriores convenios, la empresa se obliga a realizar el transporte de subida y bajada diariamente durante el año, desde Granada a Sierra Nevada y viceversa, de todo el personal, incluido el eventual.

Aquellos trabajadores, que por circunstancias horarias de su trabajo, transporten, conduciendo vehículos de la empresa, a otros compañeros, percibirán una compensación económica de 8,61 euros por cada día que tal circunstancia se produzca.

#### **Artículo 15. Plus De Ayuda Familia Numerosa**

Este plus tendrá una cuantía de 46,96 euros mensuales cualquiera que sea su categoría, que no repercutirá ni se tendrá en cuenta para las pagas extraordinarias ni la antigüedad, pero si se abonará en vacaciones y en los supuestos de accidente laboral o no laboral, enfermedad común y profesional, en los términos establecidos en el artículo 11.

#### **Artículo 16. Fondo Ayuda De Estudios**

Anualmente se dota por parte de la empresa de un fondo como ayuda de estudios a favor de los hijos de los trabajadores, hijos, hijos discontinuos y eventuales afectados por el presente convenio.

Dicho fondo será distribuido a los trabajadores antes de la iniciación del curso escolar, con la supervisión de los Delegados de Personal a razón de 179,99 euros brutos para hijos en preescolar (se entiende por preescolar, o ciclo inicial de preescolar, a partir de los tres años de edad) y guardería (el abono para ayuda de guardería se abonara en los meses de mayo y se abonará en proporción al tiempo justificado de estancia en guardería, este porcentaje se aplicará tomando como base 9 meses); 179,99 euros brutos para hijos desde Enseñanza Primaria: (ESO); 219,11 euros brutos para hijos que cursen 1º de Bachillerato o FP; 242,59 euros brutos para hijos que cursen 2º de Bachillerato y 266,07 euros brutos para hijos en carreras universitarias, tesis o Doctorado.

Asimismo tendrán derecho a 266,07 euros brutos los trabajadores en activo, para ayuda de estudios universitarios y de formación profesional homologados para los trabajos que realizan.

Dicho fondo será abonado en los últimos 15 días del mes de septiembre,



debiendo presentar los trabajadores los justificantes de matrícula a lo largo del mismo mes.

En caso contrario, se le descontaría de la nómina del mes de noviembre.

En caso de los trabajadores eventuales, dicho fondo se abonará a todos aquellos trabajadores que estén en la empresa al 15 de septiembre de cada año. A todos aquellos trabajadores eventuales que ingresen en la empresa con posterioridad a esta fecha, se les abonará la parte proporcional al fondo de ayuda de estudios que les corresponda, en la liquidación de fin de temporada.

### **Artículo 17. Fondos Anticipos Reintegrables**

El fondo para estos anticipos es de 18.571,00 euros que aporta la empresa desde la vigencia de este convenio, sin perjuicio de cualquiera otras aportaciones que puedan realizarse libremente por la misma o por cualquier otra persona o entidad. Este fondo será administrado, en todo momento, por los Miembros de Comité designados a tal efecto y un Directivo de la Empresa, que procederá libremente en cada caso, sin que proceda recurso alguno contra sus decisiones que siempre serán firmes.

Las cantidades que se entreguen por este concepto tendrán un tope máximo de 1.854,00 euros, salvo casos excepcionales que serán estudiados por las personas que corresponda hacer la designación de dichos anticipos, que tendrán la consideración de reintegrables, en todos los casos.

El reintegro de estos anticipos se hará descontando como máximo el 10% de la retribución neta del trabajador.

Los fijos discontinuos y eventuales liquidarán lo que le reste de reintegro al final de su contratación descontándosele, en su caso, del finiquito.

La concesión de los avales por parte de la sociedad a favor de los trabajadores fijos y fijos discontinuos, preferentemente para la adquisición de viviendas u otras necesidades con las siguientes condiciones:

1. El plazo de amortización será como máximo de diez años para los que se conceden para adquisición de vivienda y de cinco años para los destinados a otras necesidades.
2. La cuantía de dicho aval no podrá superar el resultante de multiplicar el 40% del salario bruto mensual del trabajador vigente en el momento de la concesión por el número de años de duración del aval.
3. A las solicitudes de aval deberá acompañarse fotocopia de la documentación siguiente:



- Certificación acreditativa de la necesidad del aval, que en todo caso será concedido por la empresa siempre y cuando el trabajador demuestre que no cuenta con otro medio del aval y previo informe favorable del Comité de Empresa.

### **Artículo 18. Plus De Mandos Intermedios**

La cuantía de este plus es de 117,39 euros/mes, para los trabajadores que ostenten o reemplacen a la categoría de Jefe de Sector. La creación de este plus es para potenciar la carrera profesional dentro de la empresa.

Este plus es cotizable a la Seguridad Social.

### **Artículo 19. Vestuario**

La empresa entregará a cada trabajador en fecha que se dirá, el vestuario que a continuación se relaciona:

- Un mono cada tres meses.
- Un par de botas de agua a principio de cada temporada invernal.
- Cuatro pares de medias que se entregarán dos al principio de cada temporada invernal y dos en la temporada de verano.
- Unas gafas de sol homologadas por el Gabinete Provincial de Salud, a principios de cada temporada invernal.
- Un traje de invierno a principio de cada temporada invernal.
- Un gorro pasamontañas a principio de cada temporada invernal.
- Un jersey de lana a principio de cada temporada invernal.
- Un jersey de verano en el mes de junio.
- Un par de botas de verano en el mes de junio.
- Un par de botas de material cada tres años.
- Tres pares de guantes en cada temporada invernal.
- Un chubasquero para el personal de la empresa que por su trabajo habitual lo necesite.
- Un par de guantes de trabajo, de piel, al principio de la temporada de verano en la segunda quincena de mayo y cada vez que se presenten deteriorados por el uso.





- Igualmente se entregará al personal de taquillas un vestuario adecuado a este tipo de trabajo, por valor igual al vestuario del personal de remontes.

- El personal de oficinas que desarrolle básicamente labores administrativas recibirá un anorak cada cuatro temporadas, y un par de zapatos cada tres, y como complemento personal percibirá con carácter anual la suma de 309 euros incorporada a la nomina del mes de enero del año 2005 y siguientes.

A todo el personal que desarrolle su trabajo esquiando, se le facilitará el equipo adecuado al puesto que desempeña, siendo homologado por un experto de un organismo oficial competente, y se dotará en las dependencias del material apropiado.

### **Artículo 20. Personal De Guardia En La Empresa**

Dadas las características especiales de esta Empresa, este plus se abonará por la disponibilidad del trabajador hacia la empresa.

Este plus de 44,74 euros por persona y noche que, a petición de la empresa, tenga que pernoctar en la estación de esquí.

En caso de que hubiera que realizar algún trabajo en ese periodo de tiempo, éste tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Siempre que haya que realizar funciones a que se refiere este plus, éste se hará en base a dos personas, como mínimo, siendo la cena de ese día y la comida del día siguiente con cargo a la empresa.

Previa aceptación voluntaria por el trabajador que vea su jornada laboral establecida modificada, se le abonará el plus establecido para el personal de guardia, debiendo comunicar la empresa dichas modificaciones por escrito al trabajador.

### **Artículo 21. Plus Conductor-Encargado De Remonte**

Se reconoce este plus a aquel trabajador que se le asigna la responsabilidad del puesto de conductor-encargado, y se devengará por día efectivo de trabajo, es decir aquel en que ejerce su responsabilidad, bien por explotación directa al público, bien por ser responsable de actividades propias del medio mecánico, a razón de 4,55 euros.

### **Artículo 22. En Concepto De Gastos O Suplidos**

Por los ocasionados en razón del trabajo, se mantiene un plus denominado "suplido" tal como se refleja en la tabla salarial. La cuantía que se especifica para cada categoría, se hará efectiva todos los meses, incluso en vacaciones y pagas







extraordinarias.

### **Artículo 23. Privación Del Carnet De Conducir A Conductores**

La privación del carné de conducir a este personal no comportará en ningún caso la resolución laboral en la empresa, viniendo esta obligada a darle ocupación en otro puesto de trabajo hasta tanto entre de nuevo en posesión de carné.

### **Artículo 24. Finiquitos**

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador se harán por escrito. Los trabajadores podrán solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de dicho representante o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

### **Artículo 25. Permisos Retribuidos**

La empresa concederá permisos retribuidos o licencias por los siguientes motivos:

- Por matrimonio del trabajador: 15 días laborables.
- Por nacimiento de hijos: 4 días laborables, más el necesario para desplazamiento.
- Por fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad: 4 días laborables, más el tiempo necesario para el desplazamiento.
- Por enfermedad grave de familiares en primer grado de consanguinidad: 3 días laborables, más el tiempo necesario para el desplazamiento, en su caso.
- Por matrimonio, comunión de hijos o ceremonia de incorporación a cualquier religión: 2 días laborables mas el tiempo necesario para el desplazamiento, en su caso.
- Por asuntos propios: 4 días, que deben solicitarse a la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación en verano, y en invierno dependerá de las necesidades de servicio.

Dichos días se concederán para resolver asuntos de necesidad en organismo oficiales y/o en casos distintos se estudiará por el Comité de Empresa y la Empresa.

- En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.





## **Artículo 26. Poliza De Seguros**

Para el personal fijo de plantilla y fijo discontinuo, la empresa suscribirá la Póliza de Seguros Colectivo con los siguientes conceptos y capitales:

### A) Garantías principales

- Fallecimiento: 20.582,18 euros

### B) Garantías complementarias

- Incapacidad permanente absoluta: 20.582,18 euros

- Incapacidad permanente total: 20.582,18 euros

- Fallecimiento por accidente: 30.050,60 euros

- Fallecimiento por accidente de circulación: 45.075,90 euros

Para los contratados en periodo superior a 60 días (dicho riesgo habrá de estar cubierto desde que termina el periodo de prueba hasta la terminación de su contrato en la empresa).

- Incapacidad permanente absoluta: 20.582,18 euros

- Fallecimiento por accidente de trabajo: 30.050,60 euros

Las cantidades arriba indicadas tendrán carácter de indemnización mínima, incrementándose las mejoras de las garantías provocadas por la subida del convenio solo en las garantías de incapacidad.

## **Artículo 27. Revisión Medica**

Los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a revisión médica cada seis meses, a través de facultativos que facilitará la empresa.

## **Artículo 28. Definición Carácter Horas Extras Estructurales**

Ambas partes acuerdan definir como horas estructurales de la siguiente forma:

A) Las que se realicen con ocasión de accidente, o para solucionar necesidades urgentes o apremiantes ocasionadas por agentes meteorológicos, en la estación de invierno, o bien para la reparación de las averías que se puedan ocasionar en los remontes, maquinaria y urbanización.

Se definen como agentes meteorológicos extraordinarios y que pueden provocar la prestación de horas extraordinarias estructurales, las nevadas, fuertes vientos,





lluvias o hielos ya que son todos ellos imprevisibles en cuanto al modo de afectar al normal desenvolvimiento de la estación y su periodicidad.

B) Las que obedezcan a períodos punta de producción no programados.

### **Artículo 29. Participación Del Comité De Empresa En La Distribución Del Trabajo.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa participará en la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

### **Artículo 30. Salud Laboral**

Se creará una comisión que velará por la aplicación de la legislación vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales, y efectuará informes de acuerdo con el Departamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los cuales serán vinculantes para la Empresa. Dicha Comisión la formarán los miembros del Comité de Empresa.

### **Artículo 31. Fijos De Temporada Con Carácter Discontinuo**

La contratación de los trabajadores fijos con carácter discontinuo estará en función de la carga de trabajo que exista en la empresa. La contratación, en su caso, se efectuará en consonancia con la profesión y categoría del trabajador y puesto laboral a desarrollar. En el caso de que para el mismo puesto de trabajo hubiese dos o más trabajadores fijos discontinuos, se efectuará la llamada al más antiguo, de entre aquellos, en la empresa.

El trabajador con carácter discontinuo, tendrá los mismos derechos y obligaciones en temporada de verano que los que actualmente tiene en temporada de invierno. Perderán la condición de fijo con carácter discontinuo, quienes avisados para su incorporación a la empresa no lo hicieran en el plazo de una semana, desde el aviso.

Las percepciones económicas de este personal serán las mismas que tienen establecidas los fijos en plantilla, durante los periodos de trabajo que se realicen, y los finiquitos por terminación de trabajo se efectuarán calculados sobre el total de ingresos que hubiera obtenido.

En el caso de baja en la empresa del personal fijo o fijo discontinuo, se realizarán contrataciones adicionales a las contrataciones reflejadas en el presente articulado, de eventual a fijo discontinuo y de fijo discontinuo a fijo hasta cubrir las vacantes, teniendo en cuenta las antigüedades por especialidad y capacitación profesional para el puesto a cubrir, exceptuando las vacantes provenientes de jubilaciones anticipadas, todo ello en un plazo máximo de 2



meses.

Adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores que, incorporados a la Empresa el día 10 de febrero de 2003, tengan acreditados 450 días trabajados en la misma, aunque no sea de forma continuada e independientemente de las categorías profesionales en que haya desempeñado su función.

### **Artículo 32. Bolsa Económica**

Para los trabajadores se establece una “bolsa económica” por los siguientes conceptos y cuantías, que afrontaría en cualquier caso, por una sola vez y según el caso, la empresa Cetursa:

- Por matrimonio: 286,40 euros.
- Por nacimiento de hijo: 163,55 euros

Para los casos especiales que, en esto órdenes, se planteen, serán estudiados conjuntamente la Empresa y el Comité de los Trabajadores.

### **Artículo 33. Ayuda A Gafas Graduadas Y Aparatos Auditivos**

La empresa abonará a aquellos trabajadores con más de tres meses de antigüedad en la misma, en concepto de gratificación, la cantidad de 176,85 euros para gafas con cristales de cerca o lejos, y de 209,73 euros para gafas con cristales bifocales o lentillas y adquisición de aparatos auditivos. El personal que necesitare, por el puesto de trabajo que desempeña, gafas de sol graduadas, estas le serán facilitadas por la empresa.

Para poder acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de la correspondiente factura de un óptico colegiado, no procediendo un nuevo abono de las cantidades hasta transcurridos dos años de haber percibido esta gratificación.

### **Artículo 34. Derechos Sindicales**

Se reconoce, de acuerdo con lo legalmente establecido, en la Ley Orgánica Sindical la actuación de la Sección Sindical.

### **Artículo 35. Canon De Negociacion**

Con carácter voluntario, por el servicio realizado por UGT y CCOO, en la negociación colectiva de este convenio, los trabajadores no afiliados abonarán a las Centrales Sindicales la cantidad de 24,76 euros, siendo la forma de pago por descuento.



Aquellos que opten por abonar la cantidad antes expuesta, libremente podrán hacerlo.

### **Artículo 36. Cuadro De Categorías**

El personal de la empresa quedará clasificado en los siguientes grupos, subgrupos y categorías, de acuerdo con las funciones, que efectivamente realizan:

1) Grupo profesional: categoría y servicios comunes.

A) Subgrupo de Jefatura y Administración

1. Licenciados y Directores de Servicios.

2. Jefes de Departamento.

3. Jefes de Sector.

4. Programador.

5. Jefe de Contabilidad.

6. Operador.

7. Administrativo nivel 1.

8. Administrativo nivel 2.

9. Auxiliar Administrativo.

10. Azafatas de Información.

2) Grupo Profesional Comercial: Taquillas.

1. Jefe de Taquillas.

2. Taquillero/a nivel 2

3. Taquillero/a.

3) Grupo Profesional Personal de Nieve.

1. Director de Estación.

2. Jefe de Departamento.

3. Jefe de Sector.



4. Ayudante Técnico Sanitario/Diplomado Universitario Enfermería

5. Oficial de Primera.

6. Oficial de Segunda.

7. Peón especializado.

4) Grupo Profesional de Instalaciones:

1. Jefe de Departamento.

2. Jefe de Sector.

3. Oficial de Primera.

4. Oficial de Segunda.

5. Peón especializado y guarda.

5) Grupo Profesional de Mantenimiento y Taller:

1. Jefe de Departamento.

2. Jefe de Sector.

3. Oficial de Primera.

4. Oficial de Segunda.

5. Peón especializado.

6. Peón.

### **Artículo 37. Comisiones De Trabajo**

Se acuerda crear las siguientes comisiones de trabajo, todas paritarias, que estudiarán y resolverán cuantos asuntos queden dentro de sus competencias.

a) Comisión de Interpretación y Vigilancia. Se constituirá con tres miembros representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa y asesorados por quien consideren oportuno, y tres de la Dirección de la Empresa. Las decisiones tomadas serán por mayoría simple de los miembros. Esta comisión tendrá como fin estudiar y resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación de este Convenio en caso de discrepancias en el seno de la Comisión, ambas partes se someterán a la decisión del SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía), cuyo





laudo pondrá fin a las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo se solicitará del delegado de Trabajo la designación de un arbitro entre los candidatos propuestos por las partes.

b) Comisiones de Formación, Empleo y Social que estarán constituidas por tres miembros en representación de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa y asesorados por quien consideren conveniente, y tres miembros de la dirección de la empresa.

Esta Comisión tendrá como fin estudiar y resolver sobre:

- Ascensos.
- Pase de personal de fijo discontinuo a fijo en plantilla.
- Pase de eventuales a fijos discontinuos.
- Jubilaciones anticipadas.
- Turnos de Trabajo.
- Excedencias forzosas y voluntarias.
- Contratación de personal.
- Horas extraordinarias.
- Elaborar un plan de formación para los trabajadores que se llevará a cabo durante la vigencia de este Convenio, donde se incluirá cursos de idiomas, esquí, relaciones con el público, reciclaje, etc.
- Cursillo de Seguridad e Higiene en el trabajo, que se realizaría dentro del horario de trabajo.
- Cursillo de esquí de diez días para hijos de trabajadores.
- Actividades sociales, deportivas y culturales.
- Etc.

El tiempo empleado en el trabajo de estas dos comisiones correrá a cargo de la empresa.

### **Artículo 38. Premio A La Constancia**

Se establece un premio a la constancia en el trabajo en las siguientes cuantías:





Una mensualidad, para aquellos trabajadores que cumplan 15 años de trabajo en la empresa.

Dos mensualidades, para aquellos trabajadores que cumplan 25 años de trabajo en la empresa.

Tres mensualidades, a la baja definitiva en la empresa, debida a una incapacidad laboral reconocida legalmente

### **Artículo 39. Jubilación Anticipada**

La empresa reconoce, como derecho individual, al personal de carácter fijo que cuente con una antigüedad en la empresa superior a los diez años, que podrá acogerse al sistema de jubilación anticipada percibiendo, de una sola vez la cantidad de 27.857,00 euros, 24.761,00 euros, 21.666,00 euros, 18.570,00 euros y 15.475,00 euros, según se jubile, dentro de los tres meses siguientes a cumplir, 60, 61, 62, 63 y 64 años, respectivamente.

Los trabajadores que se jubilen a los 65 años percibirán tres mensualidades.

### **Artículo 40. Antigüedad**

La antigüedad de todos los trabajadores vendrá reflejada a través de trienios.

La antigüedad de todos los trabajadores se retribuirá a razón del 4% por trienio sobre el salario base más los suplidos. Abonándose en 15 mensualidades.

### **Artículo 41. Ayuda Personal De Guardia En Remontes**

El trabajador que preste sus servicios de “guardia o disponibilidad” en las estaciones de los remontes situadas en una cota de altura igual o mayor a la cota en que se halla ubicada la Estación Superior del Telesilla Genil, percibirá una ayuda mensual de 109,57 euros, siendo la única condición para tener derecho a esta cantidad que el trabajador realice dos o más guardias en tales estaciones en ese mes. Los trabajadores del Telesilla Laguna tendrán derecho a la ayuda, más arriba expresada, con el mero hecho de haber efectuado una sola guardia en ese mes.

### **Artículo 42. Destacamentos**

Se entiende por destacamento el cambio temporal de la residencia oficial del personal.

La duración del destacamento no podrá exceder en tres meses. Siempre que sea posible se efectuará el relevo del personal destacado para que no este fuera de su residencia mas de 15 días.





La cuantía económica de la dieta será de 56,32 euros diarios desglosadas de la siguiente forma: 20% para el desayuno, 40% para el almuerzo, 40% para la cena siendo el alojamiento siempre a cargo de la Empresa.

Esta dieta corresponderá a todo el personal de Cetursa destacado fuera del ámbito de la Estación de Esquí de Sierra Nevada, manteniendo la misma cobertura que tenga en su trabajo habitual.

#### **Artículo 43. Plus De Altura**

Se establece un plus de altura debido a las condiciones especiales del centro de trabajo por su situación geográfica en la cuantía de 139,55 euros al mes.

#### **Artículo 44. Suspensión Del Contrato Con Reserva Del Puesto De Trabajo Por Maternidad/ Paternidad Y Permiso Por Lactancia**

Por maternidad: 16 semanas ininterrumpidas y ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se distribuyen a opción de la trabajadora y siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Por adopción o acogimiento: 16 semanas ininterrumpidas, para adopción y acogimiento de menores de hasta 6 años, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, ampliación de 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

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

Será de aplicación en la forma establecida en la ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

### **Disposición Adicional Primera**

Para todos los conceptos laborales no recogidos en el presente convenio y anteriores, se pactará con la representación legal de los trabajadores.

### **Disposición Adicional Segunda**

La remuneración anual correspondientes a las categorías profesionales y conceptos son las que se señalan en el anexo 1 de este convenio.

### **Disposición Adicional Tercera**

A los efectos oportunos se hace constar que las partes que han concertado el presente convenio, han sido la Dirección y el Comité de Personal de la Empresa.

### **Disposición Adicional Cuarta**

La denuncia del convenio a que hace referencia en el artículo 2 de este texto, deberá hacerse de una parte a la otra, los que han constituido su Comisión deliberadora y por escrito

### **Disposición Adicional Quinta**

La mesa negociadora de este convenio ante la problemática existente de la mujer en el mundo laboral, hace patente su preocupación por ello a tal fin creará una comisión de seguimiento para analizar las medidas tendentes a la mejora de esta situación incorporándolas a futuras negociaciones.

### **Disposición Adicional Sexta**

Se establece un régimen disciplinario de aplicación al personal sujeto al convenio que se incorpora a este como anexo número 2 formando parte integrante del mismo.

### **Disposicion Adicional Séptima**

Forman parte de este convenio, en la interpretación de los artículos que le sean de aplicación, los laudos arbitrales de los expedientes del SERCLA números 18/2000/17 y 18/2002/4.

### **Disposición Transitoria**

Para el incremento de los conceptos económicos del año 2008, se partirá de las cantidades correspondientes al 2007

**TABLA SALARIAL**

<u>Categorías</u>	<u>Salario</u>		<u>Plus</u>		<u>Total Bruto Anual</u>
	<u>Base</u>	<u>Suplidos</u>	<u>Altura</u>	<u>Perm.</u>	
LICENCIADO-DTOR SERVICIOS	44.004,60	2.574,15	1.674,60	1.939,20	50.192,55
JEFE DEPARTAMENTO	28.351,50	4.139,10	1.674,60	1.939,20	36.104,40
JEFE SECTOR	22.916,40	2.535,75	1.674,60	1.939,20	29.065,95
PROGRAMADOR	22.916,40	2.535,75	1.674,60	1.939,20	29.065,95
ATS / DUE	21.959,85	2.290,05	1.674,60	1.939,20	27.863,70
OFICIAL 1ª	21.588,60	2.516,55	1.674,60	1.939,20	27.718,95
OFICIAL 2ª	20.576,10	2.501,25	1.674,60	1.939,20	26.691,15
PEON ESPECIALISTA	19.598,10	2.032,35	1.674,60	1.939,20	25.244,25
JEFE CONTABILIDAD ADMINISTRATIVO	29.323,20	3.731,25	1.674,60	1.939,20	36.668,25
NIVEL 1	23.689,80	2.547,45	1.674,60	1.939,20	29.851,05
ADMINISTRATIVO NIVEL 2;					
TAQUILLERO N-2	22.923,45	2.537,55	1.674,60	1.939,20	29.074,80
TAQUILLERO/A	19.598,10	2.032,35	1.674,60	1.939,20	25.244,25
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18.792,30	2.032,35	1.674,60	1.939,20	24.438,45
PEON	19.598,10	2.032,35	1.674,60	1.939,20	25.244,25
AZAFATA INFORMACION	18.792,30	2.032,35	1.674,60	1.939,20	24.438,45

**Notas:**

1) El "Plus de Permanencia", es para aquellos trabajadores fijos y fijos discontinuos, en los términos que establece el artículo 12 del vigente Convenio Colectivo.

2) Vigencia de esta tabla: 1 de enero 2008 - 31 de diciembre 2008

**ANEXO 2: REGIMEN DISCIPLINARIO**

1. DEFINICION. Se considerara falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.

2. NOTIFICACION. cuando se encuentre en una acción u omisión cualquier causa que pueda ser considerada como falta y ante la incoación de un expediente investigador de la misma, habrá de ser notificada, tanto al trabajador como a la representación de los trabajadores, así como a la central sindical a la que esté afiliado.



3. CLASIFICACION DE LAS FALTAS. Las faltas con arreglo a su gravedad, se clasificarán en:

- leves
- graves
- muy graves

La clasificación y tipificación de las faltas se efectuará con sujeción a las siguientes normas:

- Cuando una falta pueda quedar comprendida en más de una definición se la identificará con la que más especialmente se ciña a la cometida.
- Cuando en una misma ocasión resulten imputables a un mismo trabajador varias faltas que se deriven forzosamente unas de otras, se le inculpará únicamente la falta primitiva o derivada a la que corresponda gravedad mayor.
- Cuando resulten imputables a un mismo trabajador diversas faltas independientes entre sí, podrán acumularse sus respectivas sanciones.

#### 4. ENUMERACION DE LAS FALTAS LEVES.

- a. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo y sin la debida justificación.
- b. El abandono del trabajo sin causas justificadas o sin autorización durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- c. La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.
- d. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e. La falta de consideración o respeto en sus relaciones con los compañeros, al margen de su categoría laboral, dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.
- f. La embriaguez que no suponga una merma de la capacidad laboral.
- g. Retrasar injustificadamente la ejecución de órdenes de trabajo.
- h. No llevar la uniformidad sin causa justificada.

#### 5. ENUMERACION DE LAS FALTAS GRAVES.





- a. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación en el periodo de un mes.
- b. El abandono del puesto de trabajo de forma injustificada que cause perjuicio a la empresa, a algún compañero de trabajo o fuera causa de accidente.
- c. Faltar tres días al trabajo en un periodo de un mes sin causa justificada o estando justificada sin previo aviso, salvo motivos que de forma perentoria lo justifiquen.
- d. Consentir el uso a los clientes de los medios o instalaciones, que esta estación tiene para su explotación, sin el debido título o acreditación.
- e. La falta de discreción o la divulgación de datos, informes o antecedentes relativos a la empresa y que el trabajador conozca por su función en la misma.
- f. La delegación abusiva de funciones en personal de inferior categoría laboral.
- g. La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas de seguridad, material de trabajo o instalaciones de la estación, así como la negligencia en el uso o mantenimiento de las instalaciones de seguridad o sistemas de control.
- h. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal, facilitadas por la empresa, para prevención de accidentes.
- i. Las discusiones violentas, estando de servicio, con compañeros ya sean de igual, inferior o superior categoría.
- j. Alegación de motivos falsos para la obtención de licencias o anticipos.
- k. La comisión de dos o más faltas leves en un periodo de 2 meses consecutivos.
- l. El retraso intencionado en la ejecución de las órdenes de trabajo.

#### 6. ENUMERACION DE LAS FALTAS MUY GRAVES.

- a. Faltar más de tres días consecutivos o cuatro alternos, al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada o estando justificada sin previo aviso, salvo motivos que de forma perentoria lo justifiquen.
- b. Causar daños de importancia o que tengan destacada repercusión en el desarrollo normal de la empresa, por descuido o negligencia en el uso de las máquinas, herramientas y dependencias de la empresa, así como otros bienes afectos a la misma, de los usuarios o de terceros.
- c. Participar manifiesta o encubiertamente en cualquier negocio o actividad incompatible con su dedicación laboral y especialmente cuando origine





competencia a la empresa, utilizando sus instalaciones o el tiempo que ésta le retribuye.

d. El abuso de autoridad por parte de cualquier jefe, con menoscabo del respeto a la dignidad personal de sus subordinados.

e. La agresión a compañeros o a sus familiares, durante el servicio o fuera del mismo, con ocasión o como consecuencia de este.

f. Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas o retención de fondos con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.

g. Prevalerse de la condición de empleado para conseguir beneficios económicos o ventajas personales en perjuicio del interés general de la compañía.

h. Utilizar máquinas o efectos de la estación para usos extraños al servicio a que están destinados.

i. Ordenar, a cualquier trabajador de la empresa trabajos particulares durante las horas de servicio.

j. La conducta notoriamente inmoral cuando repercuta en perjuicio del servicio o descrédito público para la empresa o sus trabajadores.

k. La comisión de dos o más faltas graves en el periodo de 6 meses consecutivos.

l. Las conductas protagonizadas por cualquier trabajador y que signifique un atentado a la libertad sexual de otro compañero de la empresa al margen del sexo de los intervinientes.

m. En general, las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 7. CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES.

a. No haber sido objeto de sanciones durante los dos últimos años de servicio activo.

b. No haber tenido intención de causar mal, daño o el perjuicio ocasionado.

c. Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.

d. La espontánea confesión de la falta o la inmediata reposición de los bienes retenidos o malversados, antes de que se inicien las actuaciones pertinentes para su esclarecimiento y sanción.





e. La retractación, reconciliación y presentación de satisfacciones o explicaciones en casos de agresión, riñas, insultos, insubordinación o malos tratos respecto a superiores, compañeros de trabajo o usuarios de la estación.

Cuando concurren circunstancias atenuantes o cuando el agente hubiera causado derecho al premio a la constancia, la sanción que se adopte podrá ser de grado inferior.

#### 8. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.

a. Ostentar cargos de jefatura, mando o dirección, especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina y convivencia en la empresa.

b. La premeditación.

c. La utilización de armas en las agresiones y riñas.

d. Cometer las faltas en colectividad o previo acuerdo entre varios trabajadores.

e. Que la infracción esté basada en motivos racistas o de discriminación ideológica, religiosa, orientación sexual o minusvalía.

Las circunstancias modificativas de responsabilidad se estimarán y ponderarán a los efectos de disminuir o aumentar la sanción.

Las atenuantes y agravantes que concurren simultáneamente en una misma falta se compensarán una por una.

#### 9. CLASIFICACION DE LAS SANCIONES.

Las sanciones según los grados de las faltas serán:

\* Para las faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.

\* Para las faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

- Traslado de hasta dos meses de puesto de trabajo.

\* Para las faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.

- Inhabilitación para el ascenso durante un año.





- Despido.

Para sancionar las faltas que se clasifican por su gravedad y se enuncian en los apartados anteriores, podrá aplicarse cualquiera de las sanciones previstas para el respectivo grupo, teniendo en cuenta la trascendencia del hecho punible, el grado de intencionalidad o imprudencia, el historial profesional del trabajador, etc. Siendo el despido en los supuestos del artículo 54 del ET.

Cuando la falta se haya cometido por varios trabajadores, se tendrá en cuenta separadamente a los que hayan participado como autores, cómplices o meros encubridores.

No obstante, transcurridos dos años desde la imposición de la sanción, si el agente ha observado buena conducta y no ha incurrido de nuevo en alguna falta, se cancelará la falta en el expediente así como la inhabilitación a que hubiese tenido lugar.

Las sanciones que se impongan en virtud de lo dispuesto en este apartado se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales o de dar cuenta a las autoridades, cuando así proceda.

#### 10. ORDEN DE INSTRUCCION Y RESOLUCION DE LOS EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS.

En caso de comisión de faltas leves no es necesario establecer expediente disciplinario; las referidas faltas serán sancionadas directamente por el Director de Recursos Humanos, previa audiencia del trabajador.

En caso de comisión de faltas graves o muy graves, se tramitará expediente disciplinario con arreglo al siguiente procedimiento:

- El expediente comenzará con el Acuerdo de Iniciación de Expediente que ordenará el Director de Recursos Humanos o persona en quien delegue, nombrando Instructor y trasladando al trabajador afectado el pliego de cargos que lo motivan y el procedimiento de aplicación.

- El trabajador expedientado dispondrá de 5 días laborables para formular alegaciones y acompañar o proponer las pruebas que interese, bien por escrito o por comparecencia ante el Instructor, a partir del traslado del correspondiente pliego de cargos.

- El Instructor procederá a practicar las pruebas que considere pertinentes, uniéndolo al expediente su resultado.

- Transcurrido que sea el plazo de alegaciones, se hayan o no cumplimentado, y la realización de las pruebas, en su caso, el Instructor elevará las actuaciones con







una Propuesta que incluirá la descripción y calificación de la infracción, así como la sanción aplicable, al Director RR.HH. que resolverá.

- Antes de dictar resolución se dará traslado del expediente para formalizar vista y audiencia, en su caso, al Comité, por un plazo de cinco días laborables, si así lo solicita el trabajador expedientado

- La resolución, que será motivada, se notificará al expedientado haciendo constar el recurso que contra la misma pueda interponer ante la jurisdicción social.

- Así mismo se informará al Comité de Empresa de las resoluciones de todos los expedientes.

- Se establece el plazo de dos meses para la tramitación y resolución de expedientes.

- Cuando la naturaleza de la falta cometida así lo aconseje, el Director de RR.HH. podrá incorporar al Acuerdo de Iniciación la suspensión de actividad del trabajador y/o su adscripción transitoria a otro puesto durante el periodo de tramitación del expediente, sin que tal medida cautelar suponga pérdida de retribución.

- Las sanciones se cumplirán en los términos de la resolución y se entenderá cancelada la reseña en el expediente del trabajador al cumplirse dos años de su efectividad en el caso de las muy graves, un año en el caso de las graves y seis meses en las leves, siempre que en esos periodos no incurriera en otra falta de la misma o superior gravedad.

#### 11. GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Sección Sindical en sus distintos, gozarán de las garantías que les reconocen las disposiciones legales sobre derechos sindicales.

Y en prueba de conformidad en todo lo expresado anteriormente las partes firman el presente convenio en lugar y fecha que más abajo se indican.

Granada, 17 de febrero de 2009.-(Firmas ilegibles).

