

**Convenio colectivo de traballo da empresa Círculo Cultural Mercantil e Industrial de Vigo**  
**(Anos 2004 e 2005)<sup>1</sup>**

1. Condicións xerais.

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio rexerá para a empresa Círculo Cultural Mercantil e Industrial de Vigo e os seus traballadores, regulando as relacións entre ambas as dúas partes. Para todo o non disposto neste convenio, rexerá o previsto na lexislación vixente.

Artigo 2º.-Vixencia e efectos económicos.

Con independencia da data de publicación do presente convenio no BOP de Pontevedra ou no Diario Oficial de Galicia, os seus efectos económicos terán efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2004, e a súa duración será de 2 anos, rematando o 31 de Nadal de 2005.

O presente convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes diante da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais da Xunta de Galicia ou organismo con competencias plenas no ámbito laboral, dentro dun prazo non superior a dous meses ao seu vencemento.

Artigo 3º.-Revisión salarial.

Acórdase un incremento por enriba do IPC real previsto polo Instituto Nacional de Estatística ou organismo competente para o ano 2004 nun 0,5% e para o ano 2005 nun 1% sobre todos os los conceptos retributivos.

Esta revisión aplicarase con efectos de primeiro de xaneiro de 2004 e 2005 respectivamente, aboándose a partir do intre da súa constatación oficial.

2. Condicións económicas.

Artigo 4º.-Salarios.

Na táboa salarial anexa especifícanse os salarios base correspondentes a cada categoría profesional aumentados nun 2% (IPC previsto para o ano 2004 máis o 0,5%) sobre os vixentes no anterior convenio, e que os traballadores percibirán durante o ano 2004, e que resultan de aplicar os ditos aumentos sobre todo os conceptos retributivos, agás o plus de transporte.

Ademais, o 31 de xaneiro do ano 2005 os traballadores percibirán os salarios base ditos na anterior táboa salarial anexa incrementados polo IPC previsto máis o 1% sobre todos os conceptos retributivos, agás o plus 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 a perda da adquirida, establecéndose as seguintes porcentaxes segundo esta escala:

1. Un 5% ao cumprir os tres anos de servizo efectivo na empresa.
2. Un 12% ao cumprir seis anos.
3. Un 22% ao cumprir nove anos.
4. Un 25% ao cumprir doce anos.
5. Un 40% ao cumprir dezaseis anos.
6. Un 55% ao cumprir vinte e un anos.
7. Un 60% ao cumprir vinte e cinco anos, como tope máximo.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 218, do 9 de novembro de 2004.

A partir do 1 de xaneiro de 1996, os traballadores que se contraten percibirán o complemento de antigüidade segundo a seguinte escala:

1. Un 2,5% ao cumprir tres anos de servizo efectivo na empresa.
2. Un 6% ao cumprir os seis anos.
3. Un 11% ao cumprir os nove anos.
4. Un 12,5% ao cumprir os doce anos.
5. Un 20% ao cumprir os dezaseis anos.
6. Un 27,5% ao cumprir os vinte e un anos.
7. Un 30% ao cumprir os vinte e cinco anos, como tope máximo.

Artigo 6º.-Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal que preste os seus servizos na empresa terá dereito a percibir 4 pagas extraordinarias sen distinción de categorías nin actividade, nas seguintes datas de cada ano:

-O 30 de marzo.

-O 25 de xullo (que se fará efectiva ao 30 de xuño).

-O 30 de setembro.

-O 25 de Nadal (que farase efectiva nos días inmediatamente anteriores).

Cada unha das referidas gratificacións aboaranse sobre unha mensualidade de salario real, entendéndose por tal concepto o salario base máis todos os complementos retributivos que perciben os traballadores, a excepción dos pluses de puntualidade, asistencia e transporte.

Artigo 7º.-Complemento de transporte.

Establécese con carácter xeral para todo o persoal un complemento de transporte igual ao importe do billete de autobús urbano, en ida e volta, por cada asistencia ao 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 igual ao 5,13% do seu salario base.

As faltas que se van aplicar con respecto deste 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 puntualidade.

c) Tres faltas de puntualidade equivalen a unha falta de asistencia.

d) Para os efectos deste artigo, non se computarán como faltas a non asistencia ao traballo por cumprimento de deberes sindicais e outras de ineludíbel obriga legal ou persoal.

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 licenzas ás 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 terá dereito a percibir unha bolsa de vacacións valorada en 70,11 euros, que se fará efectiva xunto ca 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 na semana.

Artigo 11º.-Compensacións graciabeis.

Toda compensación graciabeis ou por útiles e roupa establecida a partir do 31 de Nadal de 1984, poderá ser absorbida única e exclusivamente polo complemento de antigüidade. As anteriores á dita data son inalterabels por este concepto.

Artigo 12º.-Horas extraordinarias.

Terán consideración de horas extraordinarias todas as que excedan da xornada laboral legalmente establecida. A iniciativa para traballar horas extraordinarias corresponderá á empresa, e a libre aceptación, ao traballador.

O cálculo do importe da hora extra farase con base no seguinte módulo:

Para as comprendidas entre as 8.00 horas e as 24.00 horas, multiplicarase o salario base de cada categoría profesional polo coeficiente 1,56%, sendo o resultado o importe de cada hora extra.

Para as comprendidas entre as 24.00 horas e as 8.00 horas, multiplicarase o salario base polo coeficiente 1,90%, sendo o resultado o importe de cada hora extra nocturna.

O máximo de horas extraordinarias non será superior ao establecido polo Estatuto dos traballadores.

Artigo 13º.-Axuda escolar.

Establécese un complemento de axuda escolar a percibir por todos os traballadores da empresa que teñan fillos en idade escolar sen distinción de actividade nin categoría, distribuído do seguinte xeito:

- a) Por cada fillo en nivel de ensino infantil, 57,36 euros anuais.
- b) Por cada fillo en nivel de ensino primario, 87,79 euros anuais.
- c) Por cada fillo en nivel de ensino secundario obrigatorio, formación profesional ou similares, 175,05 euros anuais.
- d) Por cada fillo que curse estudos en universidades ou colexios universitarios, 298,75 euros anuais. Este complemento só se satisfará para o tempo que estea establecido oficialmente para a carreira elixida e sen repetición de cursos.

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

Para o ano 2005 o dito importe incrementarase en igual porcentaxe có aumento anual do salario base.

Artigo 14º.-Xubilación.

A xubilación será obrigatoria á idade establecida pola lexislación vixente, e sempre e cando se reúnan requisitos legais para acceder á dita prestación.

Artigo 15º.-Premio de xubilación.

A todo traballador que cese na empresa, tanto por xubilación como por pasar a situación de invalidez permanente, e teña máis de cinco anos e menos de dez de antigüidade, aboarásellele o equivalente a dúas mensualidades de salario real. Se levase máis de dez anos e menos de quince, abonarásellele un total de catro mensualidades. A todos os que leven máis de quince anos, aboarásellele un total de seis mensualidades. O monto de cada mensualidade será igual para todas e igual ao salario real existente no intre da xubilación, polo que cumprirá facer no dito intre os axustes necesarios para igualar todas as mensualidades ás que se cobran no intre da xubilación.

Aplicarase o seguinte cadro temporal de percepción do dito premio.

-Se o premio é de dúas mensualidades, farase efectivo o pago da primeira un ano antes da xubilación, e a segunda farase no intre da xubilación ou pase a situación de invalidez permanente. Se fora por pasar á situación de invalidez permanente, pagarase a primeira no intre do dito pase, e a segunda un ano despois.

-Se o premio é de catro mensualidades, pagaranse dúas un ano antes da xubilación e as restantes no intre dela. Se for por mor de pase a situación de invalidez permanente, dúas páganse nese intre e as outras dúas un ano despois.

-Se o premio é de seis mensualidades, aboaranse dúas dous anos antes da xubilación, outras dúas un ano antes, e as dúas derradeiras no momento da xubilación. Se a causa é por pase a situación de invalidez permanente, dúas faranse efectivas no dito momento, outras dúas un ano máis tarde, e as dúas derradeiras dous anos despois.

Este premio percibirao o cónxuxe ou parella legalmente recoñecida se o traballador falecese antes de xubilarse e cumprise os 55 anos, ou levase máis de dez anos ininterrompidos ao servizo da empresa no intre da súa morte. No seu defecto, percibirán este premio os orfos menores de 18 anos, ou de máis idade se estiveran legalmente incapacitados para o traballo.

### 3. Condicións de traballo.

#### Artigo 16º.-Vacacións.

Todos os traballadores que presten os seus servizos na empresa desfrutarán dun período anual de vacacións consistente en trinta e un días naturais, que poderán ser desfrutados nunha ou dúas fases de desigual duración. As vacacións poderanse comezar ou continuar despois do día de descanso. Ademais, se houbese nos ditos días algún festivo non domingo, sumarase un día máis ás vacacións, e que se poderá desfrutar de seguido ou posteriormente.

As vacacións desfrutaranse dentro do ano natural e durante o período establecido pola empresa, segundo cadro que se exporá cun mínimo de dous meses de antelación (artigo 38.3º do Estatuto dos traballadores), e que para os traballadores adscritos á cidade deportiva imposibilita a elección dos meses de verán como tempo vacacional.

O disfrute das vacacións farase de xeito rotativo, de tal xeito que o primeiro en elixir un ano será o derradeiro o ano seguinte, pasando o segundo no dito mesmo ano a ser o primeiro no ano seguinte, e así sucesivamente os demais traballadores, e dentro da sección correspondente na que desempeñen o seu labor.

As festas aboábeis e non recuperábeis poderán de común acordo entre a empresa e os traballadores acumulárense ás vacacións anuais ou seren desfrutadas nun período distinto continuado.

#### Artigo 17º.-Licenzas.

A empresa concederá as seguintes licenzas 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 ou parella legalmente recoñecida, cinco días, se reside na mesma localidade do centro de traballo, e sete días se reside noutra localidade diferente.

c) Por falecemento do cónxuxe ou parella legalmente recoñecida, pais e fillos, concederanse cinco días, que se ampliarán a nove cando teña lugar fóra da Comunidade Autónoma de Galicia e o traballador se desprace ao lugar do óbito.

Na continxencia de enfermidade grave do cónxuxe ou parella legalmente recoñecida, pais e fillos, oito días. Se fose necesario o internamento de calquera deles fóra da provincia a licenza estenderase polo tempo necesario, establecendose 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, 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 falecese dentro da provincia.
2. Dous días se falecese fóra da provincia e dentro da comunidade autonoma.
3. Tres días se acontece a máis de 500 km de distancia e o traballador se despraza ao lugar do falecemento.

e) Por traslado de domicilio, dous días.

f) Os traballadores terán dereito á licenza non retribuída de tres días naturais ao ano para atender asuntos persoais.

O traballador poderá descontar os ditos días do seu período vacacional, ben entendido que nin nun caso nin noutro se poderá prexudicar o funcionamento do traballo que teña encomendado pola empresa.

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

Artigo 18º.-Peches en festas.

O Círculo Mercantil pechará os días seguintes:

O día 24 de Nadal ás 19.00 horas.

O día 25 de Nadal.

Artigo 19º.-Baixas por enfermidade.

Durante o tempo no 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, satisfaceráselle por parte da empresa durante un período máximo de doce meses o complemento necesario para que, computando o que perciba con cargo á Seguridade Social, alcance o cen por cento do salario real; enten

déndose por salario real o salario base máis todos os complementos retributivos, agás os complemento de transporte, puntualidade e asistencia.

Co fin de evitar no posíbel o absentismo laboral, os primeiros sete días de baixa por enfermidade común ou profesional, así como por causa de accidente non laboral, percibiranse de acordo co establecido na ordenanza laboral para a industria de hostalaría ou por calquera disposición de rango superior, exceptuándose os casos de baixa por accidente estritamente laboral e internamento ou hospitalización, nos que se aboará o cen por cento desde o primeiro día.

Artigo 20º.-Excedencias.

O persoal afectado polo presente convenio colectivo que leve un ano ao servizo da empresa, terá dereito o pasar a situación de excedencia voluntaria por un período non inferior a un mes nin superior a cinco anos, estando obrigada a empresa ao reingreso do excedente que o solicite, polo menos cun mes de antelación á data de remate da excedencia voluntaria, non podendo voltar á situación de excedencia deica transcorridos catro anos desde o remate da anterior, continuando no intre da reincorporación coa mesma antigüidade que tiña cando pasou a situación de excedencia. A obriga da empresa de reincorporar ao excedente queda supeditada a que exista vacante.

Artigo 21º.-Promoción profesional.

Co obxecto de dar suficiente mobilidade e estímulo ás escalas profesionais, os mozos dos recados e os auxiliares administrativos que leven dez anos de servizo, ascenderán automaticamente á categoría profesional inmediata superior, comprometéndose o traballador o realizar indistintamente calquera dos traballos correspondentes a unha ou outra categoría.

Artigo 22º.-Seguro de accidentes.

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

-Falecemento por accidente, 12.000 euros.

-Invalidez por accidente, 24.000 euros.

Estas indemnizacións son para todos os traballadores da empresa, sen distinción de categorías. As mencionadas indemnizacións percibiráns os lexítimos herdeiros do traballador, ou el mesmo en caso de invalidez.

Artigo 23º.-Revisión médica.

Todos os traballadores afectados polo presente convenio terán dereito a unha revisión médica anual con cargo á empresa na data que esta determine. Os informes médicos xerados terán carácter privado, exceptuándose aqueles casos que os profesionais médicos estimen pertinente facer públicos polas consecuencias que se puideran derivar para os intereses da empresa.

Artigo 24ª.-Roupa de traballo.

No mes de xaneiro de cada ano por parte da empresa farase unha inspección do estado da roupa de traballo dos compañeiros que estean obrigados a utilizala. Caso de non presentar un aspecto axeitado para súa función,

cumprirá á empresa facilitar a renovación do material deteriorado.

Artigo 25ª.-Mobilidade laboral.

A empresa obrígase a non desprazar os traballadores contra a súa vontade do seu lugar de traballo habitual, agás naqueles casos puntuais de forza maior, e sempre polo mínimo tempo indispensábel.

4. Interpretacións.

Artigo 26º.-Condicións máis beneficiosas.

A todos os traballadores respectaránselleles como condición máis beneficiosa as cantidades que veñan percibindo en canto sexan superiores ás que resulten por aplicación do presente convenio colectivo.

Exclúense do dito cómputo comparativo anual os importes correspondentes aos conceptos de complemento de transporte, complemento de puntualidade e asistencia, axuda escolar, útiles e roupa e antigüidade, conceptos estes que, ao non entraren no cómputo anual, percibiranse con independencia do resultado do mesmo.

Artigo 27º.-Comisión paritaria.

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

Esta comisión reunirse por requirimento de calquera das partes asinantes nun prazo máximo de 72 horas. O cometido da mencionada comisión será o control e interpretación na aplicación do presente convenio.

Artigo 28º.-Mesa negociadora.

A composición da mesa negociadora que alcanzou os acordos abaixo subscritos foi a seguinte:

En representación da empresa:

Jaime Martínez Lorenzo.

María Teresa López Prado.

José Benito Pastoriza Paz.

En representación dos traballadores:

Rogelio Forno Río, delegado de persoal.

José Vila Ramilo, delegado de persoal.

Francisco Lugo Cancelas.

Alfonso Posada González.

## ANEXO SALARIAL

Sede	Categorías	2004
<b>Central</b>		
	Xefe de primeira	1.092,13
	Xefe de segunda	982,88
	Bibliotecario	974,22
	Oficial de primeira	974,22
	Oficial de segunda	877,71
	Auxiliar administrativo	839,89
	Aspirante menor de 18 anos	523,98
	Conserxe	909,68
	Axudante de conserxe	865,84
	Cobrador	865,84
	Encargado de sala	865,84
	Carpinteiro	865,84
	Ordenanza-camareiro	813,74
	Porteiro-telefonista	813,74
	Vixilante-xardiñeiro	813,74

	Axudante de camareiro	765,76
	Mozo dos recados	
	Mozo dos recados menor de 18 anos	458,32
	Limpadora	765,76
	Limpadora media	382,88
	Xornada	
<b>Cidade deportiva</b>		
	Encargado	1.034,51
	Oficial de primeira	813,74
	Oficial de segunda	797,73
	Conserxe	909,68
	Axudante de conserxe	865,84
	Porteiro	813,74
	Telefonista	813,74
	Limpadora	765,76
	Monitor	877,71
	Peón	765,76
	Socorrista	813,74
	ATS	877,71