

CONVENIO COLECTIVO EMPRESARIAL REAL SOCIEDAD VALENCIANA DE AGRICULTURA Y DEPORTES Año 2012

ARTÍCULO 1º.-

Ámbito.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de la Real Sociedad Valenciana de Agricultura y Deportes.

ARTÍCULO 2º.-

Vigencia.

Entrará en vigor el día 1 de Enero de 2012 manteniendo su vigencia hasta el día 31 de Diciembre de 2012, cualquiera que sea su fecha de aprobación y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

ARTÍCULO 3º.-

Revisión.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento.

ARTÍCULO 4º.-

Personal de Plantilla.

Todo el personal que no haya sido contratado específicamente como interino, eventual o de temporada, por medio de un contrato de trabajo escrito, será considerado de plantilla a todos los efectos.

ARTÍCULO 5º.-

Clasificación según la función.

El personal a que se refiere este convenio, se clasificará por razón de la función desempeñada, en los grupos que a continuación se detallan:

Grupo 1º.- Personal de administración

- a) Gerente
- b) Jefe de administración
- c) Segundo Jefe de administración
- d) Oficial de primera
- e) Oficial de segunda

- f) Auxiliar administrativo
 - g) Aspirante administrativo de 16 y 17 años
- Grupo 2º.- Personal de salas, conserjería y mantenimiento

- a) Conserje
- b) Ayudante de conserje
- c) Jefe de Sala
- d) Jefe de logística y mantenimiento
- e) Ayudante Sala
- f) Portero
- g) Ordenanza
- h) Limpieza
- i) Vigilante
- j) Botones 16 y 17 años

La categoría de Ayudante de Sala, estará sujeta en todo momento a las labores de la categoría de Ordenanza.

ARTÍCULO 6º.-

Prestaciones salariales.- Salarios bases profesionales:

A continuación se señalan los salarios que corresponden a cada categoría, de acuerdo con su clasificación personal:

Categoría profesional Salario mensual

Grupo I:

Gerente 1.600,74 €

Jefe administración 1.448,24 €

Segundo Jefe administración 1.326,75 €

Oficial de primera 1.216,11 €

Oficial de segunda 1.100,18 €

Auxiliar administrativo 928,63 €

Aspirante administrativo de 16-17 años 765,23 €

Grupo II:

Conserje 1.111,48 €

Ayudante de conserje 1.003,19 €

Jefe de sala 1.079,58 €

Jefe de logística y mantenimiento 1.079,58 €

Ayudante de sala 1.003,19 €

Portero 928,63 €

Ordenanza 928,63 €

Limpieza 1.003,19 €

Vigilante 928,63 €

Botones de 16-17 años 725,10 €

ARTÍCULO 7º.-

Aumento de sueldos por debajo del I.P.C.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. a final de año y correspondiente al ejercicio pactado, fuese superior al tanto por ciento acordado a la firma del convenio, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constatare dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

ARTÍCULO 8º.-

Cobro de nóminas por medios bancarios.

La empresa podrá hacer efectivo los salarios y demás devengos a que tengan derecho los productores por medio de transferencia bancaria o cheque bancario.

ARTÍCULO 9º.-

Trabajo de categoría superior.

Cuando por necesidad del servicio a un productor, se le encomienda trabajos correspondientes a una categoría superior a la suya, se le abonará la diferencia de salarios existentes entre ambas.

ARTÍCULO 10º.-

Horas Extraordinarias.

Ambas partes, acuerdan se realicen las imprescindibles.

Las horas extraordinarias nocturnas serán incrementadas en un 25 por ciento.

ARTÍCULO 11º.-

Antigüedad.

El plus de antigüedad, consistirá en una cantidad igual a la resultante de aplicar a los salarios profesionales, los porcentajes siguientes, con un tope de diez trienios y un 70 por ciento.

1º.- Tres años de antigüedad en la empresa, 7 %

2º.- Seis años de antigüedad en la empresa, 14 %

3º.- Nueve años de antigüedad en la empresa, 21 %

4º.- Doce años de antigüedad en la empresa, 28 %

5º.- Quince años de antigüedad en la empresa, 35 %

6º.- Dieciocho años de antigüedad en la empresa, 42 %

7º.- Veintiún años de antigüedad en la empresa, 49 %

8º.- Veinticuatro años de antigüedad en la empresa, 56 %

9º.- Veintisiete años de antigüedad en la empresa, 63 %

10º.- Treinta años de antigüedad en la empresa, 70 %

ARTÍCULO 12º.-

Pagas extraordinarias.

Las cuatro pagas extraordinarias, marzo, julio, octubre y diciembre, consistentes en una mensualidad con el correspondiente incremento del plus de antigüedad, cada una de ellas, se prorratearán en los doce meses de cada anualidad.

ARTÍCULO 13º.-

Vacaciones.

Todos los productores, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales, y en caso de no alcanzar un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.

En el caso de que el productor haya permanecido de baja por enfermedad, se respetará en su totalidad las mismas.

ARTÍCULO 14º.-

Natalidad.

La Empresa abonará 100 € por el nacimiento de cada hijo legítimo que tenga el trabajador.

ARTÍCULO 15º.-

Ayuda por defunción o incapacidad.

En el caso de fallecimiento o incapacidad total o absoluta de un trabajador, se concederá a éste, o a su viuda e hijos, un auxilio de incapacidad o defunción, consistente en una cantidad igual a dos mensualidades de salario profesional más antigüedad, entendiéndose que percibirá estas dos mensualidades el pariente con mejor derecho. Si los derecho-habientes no fueran esposa e hijos, percibirán una mensualidad de ayuda por este concepto, siempre que estuviera acreditada la convivencia con el causante.

ARTÍCULO 16º.-

Uniformes y prendas de trabajo.

Todos los uniformes y prendas de trabajo serán a cargo de la empresa, respetándose las mejoras que sobre tal extremo tenga establecida en la actualidad la empresa.

ARTÍCULO 17º.-

Enfermedades y accidentes.

Todos los trabajadores que se encuentren de baja por enfermedad o accidente, continuarán percibiendo con cargo a la empresa, el salario profesional y demás remuneraciones que se estipulen en este convenio colectivo de trabajo.

La Empresa, percibirá el importe de las prestaciones económicas que le correspondan al productor durante estos periodos de la Seguridad Social.

El personal con arreglo al Plan de Vigilancia de Salud tendrá derecho a un chequeo médico voluntario anual a cargo de la Empresa.

ARTÍCULO 18º.-

Seguro de accidentes.

La empresa contratará un seguro de accidentes que cubra los riesgos de muerte y por extinción del contrato de trabajo por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado de accidente ocurrido al trabajador durante las veinticuatro horas del día y se cumplan las condiciones de dicha póliza.

El importe a cubrir será de un mínimo de 18.000 €.

ARTÍCULO 19º.-

Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen, a través de la comisión paritaria, a fomentar con el máximo rigor la aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A tal efecto, adoptarán aquellas iniciativas que mejoren la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores, impulsando de este modo las medidas para que decrezca el número de accidentes en la empresa, actuando de forma conjunta, a fin de interpretar y aplicar con los mejores resultados dicha normativa.

ARTÍCULO 20º.-

Premio de Jubilación y por Jubilación anticipada.

a) Al producirse la jubilación de un trabajador que lleve como mínimo quince años de servicio en la empresa, percibirá de ésta, el importe de tres mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma, y una mensualidad más, por cada cinco años que excedan de los quince de referencia.

b) En el caso de que el trabajador tuviera jubilación anticipada por incapacidad total, se garantizarán las prestaciones antedichas por Premio de Jubilación.

ARTÍCULO 21º.-

Premio de Jubilación por despido improcedente.

Si el trabajador fuera despedido improcedentemente, se le garantizará las prestaciones especificadas en el apartado a) del artículo 20º, con un máximo de 10 meses retributivos.

ARTÍCULO 22º.-

Licencias y excedencias.

La Empresa concederá las licencias retribuidas que soliciten los productores por las causas y plazos que a continuación se consignan:

a) Matrimonio: Dieciséis días naturales, y cinco más, a petición del trabajador sin sueldo.

b) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador: Dos días naturales.

En el caso de precisarse desplazamiento a provincia distinta de la prestación de sus servicios situada a más de 250 Kms. del domicilio del centro de trabajo: Tres días naturales. Si fuera superior a 500 Kms.: Cuatro días naturales.

c) Alumbramiento de esposa: Cuatro días naturales.

d) Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales.

En el caso de precisarse desplazamiento a provincia distinta de la prestación de sus servicios situada a más de 250 Kms. del domicilio del centro de trabajo: Cuatro días naturales. Si fuera superior a 500 Kms., cinco días naturales.

e) Enfermedad grave de alguno de los parientes consignados en el apartado anterior: Tres días naturales.

En el caso de precisarse desplazamiento a provincia distinta de la prestación de sus servicios situada a más de 250 Kms. del domicilio del centro de trabajo: Cuatro días naturales. Si fuera superior a 500 Kms., cinco días naturales.

f) Si se tratase de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliado, referido a los mismos familiares, el permiso será de dos días.

g) Por traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.

h) Concurrencia a examen: Por el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

i) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo, el tiempo indispensable.

En caso de que estos permisos coincidan con el periodo de vacaciones o fiestas abonables, tendrán derecho a disfrutarlos en otros días, de común acuerdo con la empresa.

ARTÍCULO 23º.-

Jornada Semanal.

La Jornada semanal de trabajo será de 40 horas.

La empresa organizará turnos rotativos para que cada trabajador pueda disfrutar un domingo cada tres trabajados, o sea, tres domingos trabajados y el siguiente fiesta.

ARTÍCULO 24º.-

Fiestas Abonables.

Cuando se trate de los festivos abonables, la Empresa compensará los 14 días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, de una de las formas siguientes:

a) Acumularlos a las vacaciones anuales o celebrarlas en el periodo que ambas partes acuerden, dentro del año en que se produzcan.

Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos la empresa compensará en 21 días de periodo total.

En el caso de que se hubiera disfrutado alguno de dichos días festivos, se compensará proporcionalmente.

b) Remunerar las fiestas abonables que no se hayan disfrutado en su día según calendario laboral.

En este caso, se retribuiría arreglo al sueldo base más antigüedad y con un recargo del 150%.

ARTÍCULO 25º.-

Procedimiento en caso de queja.

Todo problema que surja en relación laboral, será expuesto por escrito al jefe superior inmediato, entregando copia al delegado de empresa. Si el jefe citado, no responde satisfactoriamente y por escrito en el plazo de tres días laborables, elevará escrito a la dirección de la Empresa, a través del Comité de Empresa.

Caso de no recibir contestación por escrito en el plazo de cinco días laborables, o no considerarla satisfactoria, procederá a elevar el caso a Magistratura, donde sólo podrá reclamar la diferencia que estime le correspondía haber percibido, durante un tiempo que no podrá ser superior a tres años de atrasos, si de diferencia de haberes se tratara.

ARTÍCULO 26º.-

Cargos Sindicales.

Todos los trabajadores que ostenten cargos sindicales representativos, disfrutarán de las necesarias facilidades para desempeñar los mismos y percibirán íntegramente, durante las ausencias derivadas de su cargo, los devengos de todo orden que les hubiese correspondido en su puesto de trabajo.

Vendrán obligados a comunicar a sus jefes, las posibles ausencias tan pronto como las conozcan, sin perjuicio de que las justifiquen oportunamente.



C/ JUAN DE MENA Nº 18
46008 VALENCIA
TEL: 96 391 91 47
FAX: 96 392 43 34
Email: stics@intersindical.org

ARTÍCULO 27º.-

Normas complementarias.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Nacional de Trabajo, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes.

ARTÍCULO 28.-

Comisión paritaria.

Se establece para la vigilancia y cumplimiento de lo dispuesto en el presente convenio, una comisión paritaria, que estará compuesta por dos representantes de cada parte y los asesores que estimen oportunos, adoptando sus decisiones por mayoría simple.

Valencia, a 3 de febrero de 2012.-El representante del Personal de la Real Sociedad Valenciana de Agricultura y Deportes, Vicente Bascuñana Ortiz.-El presidente de la Real Sociedad Valenciana de Agricultura y Deportes, Carlos Máñez Meliá.

STICS

INTERSINDICAL
≡ VALENCIANA