



***CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL
LABORAL DEL CONSORCIO***

CASA DE AMÉRICA

ÁMBITO DEL CONVENIO

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio colectivo establece y regula normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que tengan un contrato laboral con la Casa de América, exceptuando los contratos de Alta Dirección.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, no obstante sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero del 2000.

La vigencia se establece al 31 de diciembre del 2000, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro del mes inmediato anterior a la terminación de su vigencia, no obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Acuerdo que lo sustituya.

No obstante, en el segundo año se negociarán los aspectos salariales y aquellos de organización del trabajo, período de vacaciones y sistemas de clasificación que se estimen oportunos.

Artículo 3. La Comisión Paritaria.

Estará integrada por dos miembros, que serán el/la delegado/a del personal y un representante de la Dirección del Consorcio.

Esta Comisión paritaria tiene las siguientes competencias:

- a) Interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio durante la vigencia del mismo.
- b) Conciliación y arbitraje de los problemas surgidos de la aplicación del Convenio, con independencia del derecho que el trabajador tiene a recurrir en la vía jurisdiccional competente, de acuerdo con la legislación en vigor.
- c) Estudiar las reclasificaciones a que diera lugar la interpretación de las funciones que se realicen en determinados puestos de trabajo.

- d) El representante de los trabajadores de la Comisión Paritaria podrá ser asistido en las reuniones por asesores técnicos.

PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN Y CONTRATACIONES

Artículo 5. Actualización de plantilla.

La Casa de América elaborará y aprobará la relación de puestos de trabajo del personal laboral.

En la relación se indicará obligatoriamente:

- a) Su denominación.
- B) Sus características esenciales.
- b) La posición que le corresponde dentro de la organización.
- c) Los requisitos necesarios para su desempeño.

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente formarán la plantilla fija que para cada ejercicio deba tenerse en cuenta a la hora de confeccionar la OEP.

Artículo 6. Provisión interna.

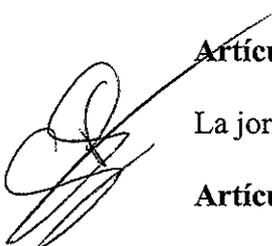
Con carácter previo a la inclusión en Oferta de Empleo Público serán ofertadas en régimen de provisión interna, con arreglo al procedimiento establecido en el presente artículo, las vacantes existentes.

Las convocatorias especificarán para cada puesto de trabajo ofertado, además de la categoría profesional, los requisitos exigidos, así como aquellos méritos o la realización de pruebas en los supuestos en que así se determine por la Comisión Paritaria relativos a la acreditación de un nivel de conocimiento o experiencia suficientes en el campo profesional del puesto de trabajo que garanticen la adecuación del trabajador a la actividad profesional a desempeñar en el puesto de trabajo convocado.

Artículo 7. Provisión externa. La oferta de empleo.

Los puestos de trabajo de carácter fijo dotados presupuestariamente, que sean propuestos para su provisión y que no hubieran sido cubiertos por los procedimientos previstos en este Acuerdo, comprenderán la oferta pública de personal laboral.

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y VACACIONES

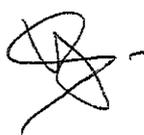
**Artículo 8.** Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales.

Artículo 9. Horario

En jornada partida de 9,00 a 14,15 y de 16,00 a 18,00 horas de lunes a jueves y los viernes será de 9,00 a 15,00 horas.

Teniendo en cuenta las características peculiares de cada servicio, se podrán establecer horarios diferentes, siempre que sea de mutuo acuerdo entre la Empresa, el/la delegado/a de personal y el trabajador.

 Cualquiera que sea la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a una interrupción de la misma de veinte minutos retribuidos y computados como trabajo efectivo.

Artículo 10. Jornada de verano.

La jornada de verano comenzará el 1 de julio y terminará el 15 de septiembre.

 El horario durante la misma será de 8,00 a 14,00 horas.

Aquellos trabajadores que no pudieran acogerse a este horario por necesidades del servicio, el exceso de horario será compensado en tiempo libre.

Artículo 11. Vacaciones.

Los trabajadores de Casa de América tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales retribuidas a 22 días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, procurando su agrupación de acuerdo con el contenido del párrafo siguiente.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y al representante de los trabajadores por escrito debidamente motivado.

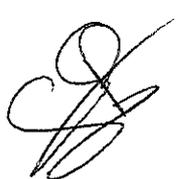
Cuando un trabajador deje de prestar servicios en Casa de América antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que le correspondieran.

LICENCIAS Y PERMISOS CON SUELDO

Artículo 12. Permisos retribuidos.

Todos los trabajadores vinculados a este Convenio, previo aviso y justificación podrán disfrutar de las siguientes licencias:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tres días en caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días.
3. Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.
4. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en Centro oficiales de formación durante los días de su celebración.

- 
5. Una semana de vacaciones en Navidad (la última semana de diciembre o la primera semana de enero).
 6. Tres días en Semana Santa.
 7. Dos puentes al año que se determinarán por la Comisión paritaria en función del calendario laboral.
 8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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 la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad.
 9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones.
 10. Los días 24 y 31 de diciembre.
 11. Reducción en una hora de la jornada durante la semana de San Isidro, siendo el horario en dicha semana de 9,00 a 15,00 horas.

CONDICIONES ECONÓMICAS



Artículo 13. Retribuciones básicas mensuales.

La subida salarial correspondiente al año 2000, queda fijada en un 2,00% sobre todos los conceptos salariales.



Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias de verano y Navidad completas, cuya cuantía será igual al 100 por 100 sobre el conjunto de las retribuciones mensuales, excepto las gratificaciones por servicio extraordinario. Se abonarán los días 20 de los meses de junio y diciembre.

Dichas pagas se devengarán: la de verano desde el 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 30 de diciembre.

Artículo 15. Trienios.

El porcentaje que se aplicará, será del 4% sobre el salario bruto.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo. Se realizarán las necesarias por actividades imprevistas, o circunstancias de carácter estructural, que no superarán un máximo de 80 horas anuales.

Su realización se registrará día a día y se totalizará semanalmente.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será de dos horas y media.

FORMACIÓN

Artículo 17. Formación y perfeccionamiento profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

En cualquier caso será imprescindible que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

La Casa de América podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficio para los órganos o servicios.

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 18. Incapacidad Laboral Transitoria.

A lo largo del periodo de duración del supuesto de incapacidad laboral transitoria, la Casa de América abonará la prestación económica complementaria hasta cubrir el 100% del salario del trabajador en caso de enfermedad o accidente.

Es necesario la presentación de los partes de baja médicos a partir del tercer día de enfermedad, tal como establece la legislación vigente.

Artículo 19. Fondo de Acción Social

El fondo para atenciones sociales de la Casa de América será distribuido por la Comisión Paritaria en los siguientes conceptos:

- a) Ayudas a los trabajadores que tengan reconocidos algún tipo de minusvalía para poder sufragar los costes de aparatos y prótesis.
- b) Ayuda a los trabajadores que acrediten documentalmente tener hijos con algún tipo de minusvalía.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores se abordará la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el personal, cuyo contenido contemplará las áreas de actuación señaladas en el Plan General de Acción Social.

Artículo 20. Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, equivalentes a dos mensualidades, reintegrables en un plazo de veinticuatro mensualidades.

Dichos anticipos no devengarán interés alguno.

Artículo 21. Ayudas para comidas.

Los trabajadores, que tengan la jornada partida, recibirán un talonario de tickets mensuales de 20 talones cuyo importe para el año 2000 será de 800 pts/talón.

EXCEDENCIAS

Artículo 22. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a tres años y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de la Institución, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

DERECHOS SINDICALES

Artículo 23. El/la delegado/a de personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- Dispondrá de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores, de 15 horas mensuales.
- Tendrá derecho a ser sustituido durante sus horas sindicales, mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinarios y preaviso no necesario con carácter de urgencia.
- De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

- Recibirá copia de los contratos de trabajo que se realicen, dentro de los 10 siguientes a su firma.
- Tendrá acceso al cuadro horario, del que recibirá una copia.
- También accederá a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones de la Seguridad Social y a las nóminas de cada mes.

Madrid, 16 de marzo de 2000

POR LA CASA DE AMÉRICA

Gerente



Eva Guajardo-Fajardo

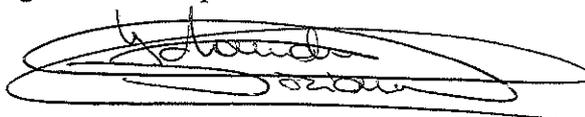
Director General



Tomás Rodríguez-Pantoja

POR LOS TRABAJADORES DE LA CASA

Delegada Sindical por Comisiones Obreras



Yolanda Soriano