

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LEISURE PARK, SOCIEDAD ANÓNIMA

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo 1. **Ámbito y territorialidad.**

El presente acuerdo se configura como un convenio colectivo de empresa que afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios o se incorporen durante su vigencia, en el centro de trabajo ubicado en Parque de la Paloma, s/n, con exclusión del personal de alta dirección.

#### Artículo 2. **Vigencia, duración y prórroga.**

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006 y tendrá una duración de cuatro años concluyendo el día 31 de diciembre de 2009 siendo prorrogable por años naturales al llegar su vencimiento, de no existir denuncia alguna de las dos partes. La denuncia deberá efectuarse necesariamente por escrito con dos meses antes de su finalización.

#### Artículo 3. **Vinculación a la totalidad.**

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad, de tal forma que si una de sus cláusulas quedara sin efecto por intervención de la autoridad laboral y ello antes de su publicación, quedaría sin efecto todo el convenio colectivo.

Si se diese tal supuesto, la Comisión Negociadora de este convenio deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Di en el plazo de 30 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes asignatarias no alcanzasen un acuerdo, la cláusula anulada se tendrá por no puesta.

#### Artículo 4. **Absorción y compensación.**

El presente convenio compensa y sustituye en su totalidad a lo existente con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación provenía de disposición legal, imperativa jurisprudencia, resolución administrativa, pacto de cualquier clase o por cualquier causa.

#### Artículo 5. **Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán como complemento personal aquellas condiciones individuales, que disfrutadas con carácter personal y examinadas en su conjunto año, sean

superiores a las pactadas en el presente convenio para la categoría que se ostente.

### **Artículo 6. Comisión paritaria.**

La comisión paritaria estará compuesta por seis miembros (3 por parte de la empresa y 3 por parte del comité de empresa) estando aparte las horas invertidas en sus reuniones y los gastos que se generen. A las reuniones de la comisión paritaria, podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores. Serán sus funciones el seguimiento e interpretación del presente convenio colectivo de empresa.

En caso de desacuerdo en las deliberaciones, ambas partes se remitirán al SERCLA.

### **Artículo 7. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos.**

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan acogerse al SERCLA en virtud del principio constitucionalmente reconocido a la autonomía colectiva dentro del cual, se incardina el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la adopción de medidas de Conflicto Colectivo. Y siempre en virtud de la normativa vigente para esta materia.

### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 9. Prendas de trabajo.**

La empresa dotará a su personal de las prendas con las características que mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar, como mínimo dos prendas por temporada, siendo proporcionadas cada seis meses, el 1 de mayo (verano) y el 1 de octubre (invierno). En este concepto se incluirán dos pares de zapatos o zapatillas al año, acordes con las funciones que cada departamento desempeñe, siendo su uso obligatorio.

La empresa dotará los uniformes necesarios y adecuados, a las mujeres que se encuentren en estado de gestación.

## **Capítulo II. Tiempo de trabajo y descansos.**

### **Artículo 10. Jornada laboral.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.800 horas de trabajo, que de promedio y en cómputo anual, supone una jornada laboral de 40 horas de trabajo efectivas a la semana o su equivalente anual.

Las partes firmantes de este convenio, reconocen la imposibilidad de que los diferentes grupos profesionales que forman la plantilla de la empresa tengan los mismos horarios, la jornada laboral de igual duración y que descansen los mismos días de la semana.

A través del presente artículo, se establece la obligatoriedad de la prestación del trabajo en sábados, domingos y días declarados legalmente como festivos por la autoridad competente.

El descanso semanal será de dos días consecutivos a la semana en turnos de descanso rotativo.

La distribución de la jornada de trabajo se producirá de forma irregular a lo largo del año siendo la jornada mínima a realizar de cinco horas diarias y la máxima de nueve horas diarias. Durante los meses de julio y agosto la jornada máxima diaria podrá extenderse hasta las diez horas, según las necesidades de explotación; a tal efecto se hará calendario anual que podrá ser ajustado semanalmente. A 31 de diciembre deberán haberse realizado las horas de jornada anual previstas en este artículo.

Los horarios de trabajo se realizarán semanalmente por la dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de explotación del Parque, respetándose en cualquier caso un descanso mínimo e ininterrumpido de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

El tiempo de descanso de 30 minutos para las jornadas continuas será computado como tiempo efectivo de trabajo.

### **Artículo 11. Horas extraordinarias.**

Se acuerda la no-realización de horas extraordinarias.

### **Artículo 12. Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente,



podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por matrimonio o unión legalmente reconocida 15 días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción de hijos 3 días naturales.
- c) Por fallecimiento del cónyuge e hijos 3 días naturales.
- d) Por fallecimiento de padres o hermanos 3 días naturales.
- e) Por fallecimiento de padres, hermanos o hijos políticos 3 días naturales.
- f) Por fallecimiento de abuelos y nietos 2 días naturales.
- g) Por enfermedad grave del cónyuge e hijos 3 días naturales.
- h) Por enfermedad grave de padres y hermanos propios y políticos 2 días naturales.
- i) Por el traslado de su domicilio habitual 1 día natural.
- j) Por matrimonio de padres, hermanos e hijos propios o políticos 1 día natural.
- k) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según la legislación vigente.

Los trabajadores tendrán derecho a un día libre y retribuido al año o su parte proporcional según el tiempo trabajado, desde el año 2006 y a dos días libres y retribuidos al año, o su parte proporcional según el tiempo trabajado, desde el año 2007, para asuntos propios.

La solicitud se presentará por escrito a la empresa, con una antelación de siete días y sin que puedan coincidir más del 5% con un máximo de una persona del mismo departamento en el mismo día. Para la concesión del mismo se respetará el orden de solicitud.

En los casos de desplazamiento fuera de los límites provinciales por las causas incluidas en este artículo, se amplían en 1 día natural los premisos previstos.

### **Artículo 13. Manutención.**

Los trabajadores abonarán solamente el 20% del coste del menú del Restaurante y cuando este permanezca cerrado, del fast.

### **Artículo 14. Vacaciones.**





El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales, que podrán ser objeto de fraccionamiento mediante acuerdo entre empresa y comité de empresa.

La programación general de vacaciones en la empresa se efectuará durante el mes de noviembre entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Se excluye del periodo vacacional: del 15 de junio al 15 de septiembre, Semana Santa, puentes y otros periodos de actividad punta, salvo que en la planificación del calendario laboral sea factible realizar las vacaciones en estos periodos.

El derecho del disfrute del periodo de vacaciones, caduca anualmente en todos los casos, no pudiendo acumularse de un año para otro.

### **Artículo 15. Días de fiesta anuales.**

Los catorce días de fiesta anuales, se disfrutarán de común acuerdo entre empresario y trabajadores en días hábiles.

Los días de fiesta que coincidan con los descansos semanales serán recuperables.

La programación de los días de fiesta se realizará con el cuadrante de vacaciones.

## **Capítulo III. Movilidad funcional, suspensión del contrato de trabajo.**

### **Artículo 16. Movilidad funcional.**

Habida cuenta, que la organización del trabajo es facultad conferida por la ley a la dirección de la empresa, se conviene que, siempre que las necesidades lo demanden, los empleados podrán ser asignados a otros cometidos que no sean los propios de su grupo profesional, respetando en todo caso las condiciones retributivas del trabajador si el grupo profesional encomendado tiene menor retribución y percibiendo la de este si tiene mayor retribución, al tiempo que se debe procurar que estas medidas no supongan menoscabo de su formación profesional.

Este acuerdo se establece con independencia de lo previsto por la legislación vigente con respecto a la realización de trabajos de categoría superior e inferior.

### **Artículo 17. Excedencias.**

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público, político o sindical que le imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia voluntaria es la que podrá disfrutar el trabajador, con al menos un





año de antigüedad en la empresa, para un periodo no menor de dos años y no mayor de cinco.

Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

El trabajador en excedencia voluntaria, conservará solo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a las suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Para solicitar la excedencia voluntaria, será preciso notificarlo a la empresa con un mes de antelación.

Asimismo, al finalizar el periodo de excedencia, será preciso manifestar a la empresa por escrito el deseo de incorporarse con un mes de antelación.

En los casos en que el trabajador en situación de excedencia voluntaria solicitase la reincorporación con anterioridad a la terminación del periodo de excedencia concedido, la empresa, siempre que su puesto no estuviese cubierto, estará obligada a darle ocupación efectiva en su puesto en el término de un mes a contar desde la fecha en la que hubiere formulado la petición de reingreso.

## **Capítulo IV. Retribuciones.**

### **Artículo 18. Salarios.**

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán integradas por los conceptos que figuran en el Anexo I.

### **Artículo 19. Salario base.**

Será el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo profesional, en las tablas salariales que figuran en el Anexo I del presente convenio.

### **Artículo 20. Plus consolidable.**

Será el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo profesional, en las tablas salariales que figuran en el Anexo I del presente convenio, y se percibirá en las 12 mensualidades y en las 2 pagas extraordinarias, formando parte de la masa salarial.

### **Artículo 21. Plus voluntario.**





Con la finalidad de que la implantación de la nueva estructura salarial del presente convenio no perjudique económicamente a ningún trabajador, se establece para todos los que actualmente prestan sus servicios en la empresa, un plus voluntario, consistente en la diferencia entre el salario bruto anual que tenga cada uno de ellos, ya la suma del salario base y el plus consolidable que a cada uno le corresponde, de acuerdo con lo pactado en el presente convenio.

Durante la vigencia del presente convenio, este complemento no será absorbible ni compensable por ningún otro concepto salvo para los trabajadores encuadrados en los grupos profesionales I y II o en la categoría Supervisor, en cuyo caso la empresa podrá establecer el tratamiento salarial aplicable.

Este plus se percibirá en las 12 mensualidades y en las 2 pagas extraordinarias.

### **Artículo 22. Complemento de antigüedad.**

Los trabajadores comprendidos en este convenio percibirán como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado en la empresa.

Se abonará mensualmente 18 euros por cada uno de los dos primeros trienios y 30 euros por el primer quinquenio contado a partir de la finalización del segundo trienio.

### **Artículo 23. Nocturnidad.**

A los efectos de lo establecido en este artículo, se entiende por trabajo nocturno, el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Se devenga por hora efectivamente trabajada, y su cuantía será para todo el personal incluido en este convenio, de un 25% sobre el importe hora del sueldo convenio.

### **Artículo 24. Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias denominadas “verano” y “navidad”, que se retribuirán en los meses de julio y diciembre, respectivamente, de acuerdo con las cantidades que se fijan en el Anexo I. Estas pagas se devengarán en proporción al tiempo trabajado, computándose los meses de enero a diciembre para la paga de “navidad”, y de julio a junio para la paga de “verano”.

El importe de estas pagas se podrá prorratear mensualmente, previo acuerdo con el trabajador, retribuyéndose mensualmente junto con el salario de cada mes.

### **Artículo 25. Pago de remuneraciones.**

Al objeto de confeccionar la nómina y proceder a su pago en los últimos días del mes natural correspondiente, todos los datos variables que la integran, se



computarán del día 21 del mes anterior al día 20 del mes correspondiente, ambos inclusive. El abono se realizará a través de transferencia bancaria, excepto en el caso de los finiquitos que se abonarán mediante cheque.

### **Artículo 26. Aumento salarial.**

Los aumentos salariales para la vigencia de este convenio serán los siguientes:

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2006, los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2005, figurarán aumentados en el IPC real del año 2006 más 0.50 %.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2006, figurarán aumentados en el IPC real del año 2007 más 0,50%.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008, los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2007, figurarán aumentados en el IPC real del año 2008 más 0,50%.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009, los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2008, figurarán aumentados en el IPC real del año 2009 más 0,50%.

Como el IPC real no se va a saber hasta que no finalice el año en curso, los salarios se incrementarán en principio con el IPC previsto más 0,50% y una vez se conozca el real, la empresa abonará los atrasos correspondientes.

Estos aumentos salariales serán de aplicación a los siguientes conceptos: Salario base, plus consolidable y plus voluntario.

## **Capítulo V. Contrataciones.**

### **Artículo 27. Contratación y periodo de prueba.**

Por la modalidad de contratos, los trabajadores se clasifican en: fijos, fijos-discontinuos, de duración determinada, eventuales, a tiempo parcial, en prácticas y aprendizaje. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente.

Los trabajadores que presten sus servicios durante tres temporadas con un periodo mínimo de tres meses en cada una, adquirirán la condición de fijo discontinuo.

Los trabajadores contratados por duración determinada tendrán los mismos derechos e igualdad en las relaciones laborales que los demás trabajadores, salvo las limitaciones que deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

**A) Personal contratado por tiempo indefinido.** Es el que se precisa de modo permanente, para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la empresa.

**B) Personal eventual.** De acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento, la empresa podrá contratar por tiempo determinado al personal que precise. Siguiendo el principio de causalidad para estas relaciones laborales y sin perjuicio del derecho a recurrir a otras modalidades, se acuerda utilizar de forma expresa las siguientes:

**1. Contrato eventual:** Es el que se concierta para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o circunstancias de análoga naturaleza, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, pudiendo celebrarse en cualquier época del año.

**2. Contrato de obra o servicio determinado:** Se establece que para cubrir el volumen de trabajo adicional que representa el atender la temporada alta en Selwo Marina, que se fija desde el 15 de junio hasta el 30 de septiembre, Semana Santa, la mejor forma de atender la temporada alta, de acuerdo con el artículo 15 a) del Estatuto de los Trabajadores, es la de crear un contrato de obra o servicio configurándolo como propio de la actividad normal de la empresa, pero con sustantividad propia. Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada bien a jornada completa, bien a tiempo parcial y se dirigirá a todos los grupos profesionales del presente convenio. Esta modalidad de contratación podrá coexistir durante el mismo periodo de tiempo con otras modalidades de contratación.

#### **Artículo 28. Periodo de prueba.**

El periodo de prueba tendrá una duración máxima de 6 meses para los Técnicos Titulados y de 30 días para el resto del personal.

Si a un trabajador eventual que ha sido contratado con anterioridad, y se le vuelve a contratar nuevamente en dicho contrato no se reflejará periodo de prueba alguno.

#### **Artículo 29. Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo.**

Aquel trabajador fijo o fijo-discontinuo que desee cesar voluntariamente en la empresa, vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de la misma, por escrito a la dirección de la empresa con, al menos, 15 días de antelación.

En caso de incumplimiento del plazo, al trabajador se le descontará un día de salario por cada día de incumplimiento del plazo antes citado.

La misma obligación se establece para la empresa en caso de contratos eventuales.

### **Artículo 30. Finiquitos.**

Los recibos de finiquito que pudieran firmar los trabajadores solo serán válidos si pasados veinte días naturales estos no han demostrado su disconformidad. En caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos consten como realmente percibidas.

### **Artículo 31. Jubilación a los 64 años.**

Mediante petición escrita del trabajador, este podrá acogerse a los beneficios de la jubilación anticipada a los 64 años previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. A tal efecto, el empresario contratará, en sustitución del trabajador jubilado, un trabajador desempleado, al cual se le realizará un contrato de igual naturaleza que el que tenía el trabajador jubilado, aunque no su misma categoría profesional.

### **Artículo 32. Empresas de trabajo temporal.**

Solo se podrá contratar trabajadores a las ETT para eventos y cuando sea imposible cubrir las necesidades con el personal propio. Si se prevé que la duración de la contratación va a ser superior a un mes, la empresa los contratará como personal propio.

## **Capítulo VI. Representación unitaria y sindical en la empresa.**

### **Artículo 33. Asambleas y reuniones en el centro de trabajo.**

Para las asambleas que hayan de celebrarse en el seno de la empresa, la dirección de la misma adoptará las previsiones necesarias para que tales reuniones se desarrollen de la forma más adecuada posible.

Para ello, los representantes de los trabajadores comunicarán con una antelación mínima de 48 horas la celebración de tales asambleas.

Los convocantes, indicarán a la dirección de la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a ella que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de los actos que estas lleven a cabo a consecuencia de dicha asamblea.

A la asamblea de trabajadores no podrán asistir los representantes empresariales, salvo que, por los representantes de los trabajadores, se acepte su presencia.

Cuando por cualquier circunstancia no sea posible celebrar la asamblea con la totalidad de la plantilla sin alteración en el desarrollo normal de la explotación, se

estará a lo dispuesto en el artículo 77.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 34. Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.**

En materia de derechos de representación colectiva, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento con las siguientes particularidades:

**1. Crédito de horas retribuidas:** Los representantes legales de los trabajadores dispondrán, como órganos representativos y unitarios de todos los trabajadores de la empresa, de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma siguiente:

a) Estos representantes tendrán la representatividad de la totalidad de los trabajadores y dispondrán de 15 horas mensuales, para desarrollar su labor y la inmunidad que les concedan las leyes.

b) La empresa facilitará de forma continuada un local adecuado dentro del centro de trabajo, para las reuniones de los representantes de los trabajadores. Para los casos de asambleas generales de los mismos, la representación de los trabajadores solicitará de la empresa, con 48 horas de antelación, el disponer de un local adecuado para su celebración.

c) La empresa facilitará un tablón de anuncios en cada departamento al servicio de los trabajadores y sus representantes.

**2. La empresa pasará la información que emana de la normativa legal, así como de la que se acuerde en este convenio.**

**3. Acumulación de horas sindicales:** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la acumulación de horas sindicales, entre los componentes del comité de empresa y los delegados sindicales.

### **Artículo 35. Secciones sindicales.**

Los sindicatos que dispongan, con un 20% como mínimo de representación en el comité de empresa, podrán constituir secciones sindicales en el seno de la empresa.

Estas secciones sindicales tendrán los derechos y funciones establecidas legalmente, así como la posibilidad de transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados y proceder al cobro de las cuotas siempre que no interrumpa o perjudique el proceso productivo. Igualmente el delegado sindical, se le reconocen las mismas garantías que a los representantes unitarios de los

trabajadores.

### **Artículo 36. Descuento en nómina de la cuota sindical.**

La empresa, a petición escrita del trabajador, procederá a descontar en el recibo de salario, la cuota sindical. La empresa procederá a realizar la pertinente transferencia a las diferentes centrales sindicales.

### **Artículo 37. Comité de seguridad y salud.**

El comité de seguridad y salud como órgano paritario destinado a consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y medioambientales, su composición estará formada en función del número de trabajadores y según recoja la normativa legal.

El comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y siempre que lo solicite alguno de sus miembros, pudiendo asistir dos asesores por cada parte, corriendo a cargo de la empresa el tiempo invertido y el gasto que genere.

El comité podrá reclamar, informes técnicos, pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para valorar los puestos de trabajo o las condiciones de los mismos.

El comité deberá levantar actas de sus reuniones que entregarán tanto al comité de empresa como a la dirección de la empresa. En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo el comité podrá interrumpir las actividades del puesto de trabajo en cuestión, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Además de las funciones y atribuciones aquí descritas, el comité tendrá todas aquellas que se le reconoce en la normativa legal vigente.

Ambas partes se comprometen a mantener acciones generales y acciones concretas para minimizar la producción de residuos y para aquellos que se generen puedan ser reutilizados o reciclados, bien en el seno de la empresa o destinado a plantas especiales.

## **Capítulo VII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 38. Sanciones.**

Las sanciones que procederán imponer son las siguientes:

**Por faltas leves:** Amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo durante un día.

**Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.



**Por faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

### **Artículo 39. Procedimiento y comunicación.**

La imposición de las sanciones anteriormente descritas, en facultad de la dirección de la empresa, salvo la amonestación verbal, todas requerirán la comunicación escrita al sancionado y a la representación social. En ella se hará constar la sanción y los hechos que la motivan. Cuando la empresa imponga una suspensión de empleo y sueldo, el trabajador comenzará a cumplir la sanción antes de transcurridos 120 días a contar desde la entrega de la comunicación por escrito.

Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación.

### **Artículo 40. Prescripción.**

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

### **Artículo 41. Graduación de las faltas.**

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves en atención a su importancia y trascendencia, el grado de culpabilidad y a las circunstancias que en el caso concurren. La enumeración de las distintas conductas constitutivas de faltas dentro de cada uno de los grupos que figuran en los artículos siguientes no implica que puedan existir otras análogas, tanto por la similitud de los comportamientos objeto de sanción como por los bienes jurídicos lesionados, siendo por tanto enunciativas.

### **Artículo 42. Faltas leves.**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La no comunicación con antelación previa, debida a la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.

d) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o del que fuese responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

e) Falta de aseo y limpieza tanto personal como en el ámbito del Parque.



- f) Las discusiones; si produjeran escándalo sería falta grave.
- g) No usar todas las prendas que compongan la ropa de trabajo según la función del trabajador.

#### **Artículo 43. Faltas graves.**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de 40 minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- d) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
- f) La desidia o negligencia en el trabajo.
- g) La incorrección en el trato con sus superiores o viceversa.

#### **Artículo 44. Faltas muy graves.**

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o la salida de trabajo en diez ocasiones durante seis meses.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días en el periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza, hurto o robo de bienes.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva hacia la empresa.
- f) La embriaguez y/o drogodependencia durante el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de





seguridad e higiene.

l) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la seguridad social.

m) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros de entrada y salida.

n) La desobediencia de órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves para el trabajador.

o) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo.

p) La realización, sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de sus útiles.

q) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.

r) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como, tal aquella situación en la que el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por falta graves aun de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

## **Capítulo VIII. Beneficios sociales.**

### **Artículo 45. Seguro de accidente.**

La empresa, respecto de sus trabajadores, vendrá obligada a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e incapacidad total para su profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

Dicho seguro deberá garantizar a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 10.000 euros en los casos de muerte e incapacidad permanente total que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

### **Artículo 46. Incapacidad temporal.**

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá en los periodos de incapacidad temporal por accidente de trabajo el 100% de la base reguladora del mes anterior (30 días).

Se abonará el 100% en caso de enfermedad común, siempre que el absentismo del mes anterior no sea superior al 2%.





### **Artículo 47. Reconocimiento médico.**

La empresa mediante la mutua o el gabinete de seguridad e higiene en el trabajo, adecuará lo necesario para que al personal se le realice una revisión médica anual, así mismo y debido a las especiales características del trabajo que se realiza en la empresa, extraordinariamente se practicarán revisiones médicas por departamentos.

En el plazo de seis meses se concretará que revisión se realizará al personal en cada caso y teniendo en cuenta la naturaleza de sus funciones.

### **Artículo 48. Asistencia a consultorio médico.**

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución al permiso necesario por el tiempo previsto al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo en el que deberá constar la hora de entrada y de salida del ambulatorio, sin cuyo requisito no será abonado el tiempo invertido.

### **Artículo 49. Protección a la maternidad.**

1. La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que, por la Dirección de la empresa o por la entidad de prevención correspondiente, se estudie si el trabajo que realiza puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

2. En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se asignará automáticamente otro puesto de trabajo y las funciones que puede desempeñar por parte de la trabajadora, asegurándole el mismo salario y la reincorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después de la baja maternal.

3. Excedencia por maternidad/paternidad: los trabajadores, en unión matrimonial o unión legalmente reconocida, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al que vienen disfrutando.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. El reintegro será automático a petición del trabajador.



4. En todo caso la empresa se someterá a las normas impuestas por la legislación vigente en cada momento sobre estas materias.

## **Capítulo IX. Formación continua.**

### **Artículo 50. Formación continua.**

La dirección de la empresa dará la formación adecuada a todo su personal de plantilla.

Con carácter previo a la implantación de los planes anuales de formación promovidos por la empresa, el comité recibirá información sobre la totalidad de sus contenidos, al objeto de aportar las propuestas que estimen oportunas al respecto y a aquellos trabajadores que estimen oportuno.

El trabajador, cuando por propia iniciativa, curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos, profesionales o asista a cursos de formación continua podrá disfrutar de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre previa solicitud a la empresa con una antelación mínima de 72 horas y debiendo justificar documentalmente tal circunstancia.

Si el trabajador se marcha de la empresa antes de tres años de haber disfrutado de dichos permisos, esta se los descontará en el cobro del finiquito.

## **Capítulo X. Clasificación profesional.**

### **Artículo 51. Grupos profesionales.**

Se establece un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales. Los grupos profesionales serán los indicados en el artículo siguiente que incluye la descripción general de los mismos. En encuadramiento correspondiente a esta clasificación profesional se incluye en el Anexo I.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversos puestos de trabajo con distintas funciones y especialidades profesionales.

#### **A/Principios generales.**

La clasificación y nomenclatura del Anexo I es meramente enunciativa, por consiguiente, la empresa se reserva el derecho de su modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida que las necesidades del servicio lo requieran y siempre sin perjuicio del derecho adquirido por el trabajador.





Todo trabajador está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

### **B/Clasificación.**

**Grupo 1:** Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional y cuyas principales funciones son dirigir, planificar, coordinar y controlar todas las actividades relacionadas con la dirección de cada departamento o área.

**Grupo 2:** Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios, completados con una formación y conocimientos específicos del puesto de trabajo y cuyas principales funciones son coordinar a un grupo de personas, distribuyendo, dirigiendo y supervisando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo.

**Grupo 3:** Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y/o titulación equivalente o superior a formación profesional de segundo grado completada con experiencia en el puesto de trabajo y cuyas funciones, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana o realizan de manera autónoma tareas de supervisión en el marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

**Grupo 4:** Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño del propio puesto de trabajo u otro equivalente, y cuyas funciones consisten en la ejecución de tareas según instrucciones concretas. Dentro de este grupo se incluyen dos subdivisiones.

**Grupo 4A:** Donde se incluye el personal que aún cumpliendo las características del grupo 4, en momentos puntuales realizan tareas simples de coordinación de otros trabajadores del mismo grupo, en caso de ausencias de los encargados.

**Grupo 4B:** Son los que en sus tareas tienen instrucciones claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

ANEXO I  
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupos		Familias de puestos					Retribuciones	
		Servicios generales	Mantenimiento	Explotación	Zoología	Pasatiempos y tiendas	Restauración	Salario base
Grupo 1	Director/a Jefe/a de departamento	Director/a Jefe/a de departamento	Director/a Jefe/a de departamento	Director/a Jefe/a de departamento	Director/a Jefe/a de departamento	Director/a Jefe/a de departamento	987,17	366,63
Grupo 2	Jefe/a de Sección	Jefe/a de Sección	Jefe/a de Sección	Jefe/a de Sección	Jefe/a de Sección	Jefe/a de Sección	802,16	345,18
Grupo 3	Supervisora Técnico Oficial 1.º Adm.	Supervisor/a Oficial 1.º	Supervisor/a Veterinario/a Médico ATS/DUE	Supervisor/a Técnico Entrenador/a	Supervisor/a Oficial	Supervisor/a Jefe/a de cocina	732,43	201,73
G r u p o  4	A Oficial 2.º Adm. Oficial 2.º Com.	Oficial 2.º	Conductor/a	Cuidador/a	Dependiente 1.º	Dependiente 1.º Cocinero/a Almacenero/a	648,23	114,37
	B Auxiliar Recepcionista Promotor/a	Ayudante	Limpiador/a Taquillero/a Monitor-educador	Ayudante Entrenador Ayudante Cuidador	Dependiente 2.º	Dependiente 2.º Ayudante cocina	562,19	91,17