

VI CONVENIO COLECTIVO DE PARQUE ISLA MÁGICA, S.A.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Parque Isla Mágica, S.A. (Código: 4103442), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2008.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81. de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Parque Isla Mágica, S.A., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2008.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial) de la provincia. Sevilla a 26 de septiembre de 2006. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

VI CONVENIO COLECTIVO DE PARQUE ISLA MÁGICA, S.A.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Naturaleza Jurídica y partes firmantes.

El presente Convenio es de eficacia general y ha sido negociado y pactado conforme a lo dispuesto en el Título III del R.D. Legislativo 1/95, Texto Refundido



del Estatuto de los Trabajadores (en adelante T.R.E.T.).

Las partes firmantes del presente Convenio son: Los representantes de la Empresa por Parque Isla Mágica, S.A., y el Comité de Empresa de Parque Isla Mágica, S.A.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Parque Isla Mágica, S.A., y el personal que preste servicios por cuenta de la misma, ya sea dentro del recinto de sus instalaciones o fuera de ellas. Dichas condiciones afectarán tanto a los trabajadores y trabajadoras de su plantilla al momento de la firma del presente Convenio, así como también a aquéllos que ingresen durante la vigencia del mismo.

Queda excluido todo el personal comprendido en el art. 1.3. e) y 2. La) del T.R.E.T.

Artículo 3. Ámbito funcional y geográfico.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de todo el personal con contrato de trabajo al servicio de Parque Isla Mágica, S.A., cuya actividad es la puesta en marcha, explotación, operación y mantenimiento de parques tecnológicos, temáticos, de atracciones, culturales, recreativos y de ocio, así como todas las actividades que se deriven o estén conexas a éstas, independiente mente de la categoría y/o funciones que desarrolle.

El Convenio afectará al centro de trabajo de la empresa Parque Isla Mágica, S.A., en Sevilla, Isla de la Cartuja.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional e iniciará sus efectos el día siguiente al de su firma por las partes que lo integra.

No obstante ello, los aspectos económicos contenidos en la Tabla Salarial del Anexo III, retrotraerán sus efectos al día 1 de enero de 2006, para todo el personal de su plantilla, con independencia de su publicación en el B.O.P. de Sevilla.

La duración pactada de este Convenio será de tres años, finalizando la misma el día 31 de diciembre de 2008.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y garantía personal.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de



mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente entre el empresario y los trabajadores que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

En consecuencia, se garantizarán las situaciones personales que, con carácter general excedan y superen económicamente al presente Convenio.

Artículo 6. Compensación.

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que basta la firma del mismo regían en la Empresa por cualquier pacto, causa u origen, respetándose en todo caso, las condiciones más beneficiosas a que se refiere el artículo 5.

Las disposiciones legales futuras que pudieren suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio o supusieren la creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, mediante primas o pluses variables) gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo cualquiera, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

No obstante lo anterior, como quiera que al confeccionar la nueva Tabla Salarial Anexo II, derivada de la implantación del Plan de Gestión de Recursos Humanos, determinados conceptos retributivos de algunos trabajadores, que figuraban como Complemento Individual o Retribución voluntaria, han pasado a integrarse total o parcialmente dentro del Salario Base, las cantidades que aún restaran por dichos conceptos continuarán abonándose en el futuro a los trabajadores afectados bajo el concepto de «Complemento ad personam».

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

7.1. Denuncia: A partir del 31 de diciembre de 2008, el presente Convenio será prorrogado tácita y automáticamente de año en año, de no mediar denuncia fehaciente de alguna de las partes, con una antelación mínima de tres (3) meses a la fecha de finalización de la vigencia.

7.2. Prórroga: Prorrogado el Convenio, continuará vigente todo su contenido



normativo y obligacional.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el Convenio, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara intervención de la Comisión Negociadora y ésta, en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, diera solución a la cuestión planteada. Dicha solución representaría un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por aquélla.

En todo lo no regulado en e) presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el T.R.E.T. y demás legislación laboral vigente.

Artículo 9. Comisión paritaria y resolución extrajudicial de conflictos.

a. Se designa una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por 3 miembros de la Representación social firmante de este Convenio y 3 miembros en representación de la empresa, designados respectivamente por cada una de las referidas partes.

La Comisión Paritaria podrá nombrar asesores que asistirán a las reuniones de la misma e intervendrán en los debates con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria deberá confeccionar en el plazo máximo de dos (2) meses, a contar de la firma del presente Convenio, el reglamento de funcionamiento.

En concreto las funciones de la Comisión serán:

1. La interpretación arbitraje y conciliación del presente Convenio en cuantas cuestiones le sean solicitadas.
2. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Y cuanto se le encomiende en el presente Convenio.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario. De no haber acuerdo en la elección se designará por sorteo, correspondiendo en todo caso un cargo a cada parte. Dichos cargos tendrán una duración de 3 meses y serán rotatorios.

Para que exista acuerdo, se requerirá el voto de 4 miembros de la Comisión Paritaria como mínimo.





De las reuniones celebradas por la Comisión, se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

La Comisión estará domiciliada en la sede social de Parque Isla Mágica, S.A.

b. Caso de que no se alcanzara acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria sobre alguno de los asuntos de los que conozca, las partes se comprometen a someter dicha diferencia a la conciliación-mediación del SERCLA cuando tenga carácter colectivo o plural, ya se trate de conflicto jurídico o de intereses.

En este sentido, las partes se comprometen igualmente durante toda la vigencia del presente Convenio así como durante su periodo de prórroga o vigencia denunciada, a no iniciar medidas de conflicto colectivo sin previamente haber solicitado la conciliación - mediación del SERCLA con una antelación mínima de siete días naturales a la adopción de dichas medidas de conflicto.

Capítulo II. Clasificación profesional

Artículo 10. Criterios generales.

El presente sistema de Clasificación Profesional pretende lograr una razonable acomodación de la organización del trabajo a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que presten servicios para la empresa Parque Isla Mágica, S.A., y, por lo tanto, afectados por este Convenio, quedan clasificados en Grupos Profesionales.

Los criterios de definición de los Grupos se acomodan a reglas comunes para los trabajadores/as de uno y otro sexo.

Artículo 11. Factores de encuadramiento profesional.

En la clasificación de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio y, por consiguiente, la asignación de un Grupo Profesional, se ha ponderado los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de estos factores se han tenido en cuenta:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.



Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes numerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 12. Sistema de clasificación.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio serán clasificados en un Grupo Profesional, y se les asignará a una determinada Área Funcional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

En los grupos profesionales y en las citadas divisiones funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica e infra estructura, operaciones y restauración) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías denominadas hasta ahora técnicos, empleados, operarios y subalternos.

Los Grupos Profesionales y áreas funcionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos y no limitativos.

A los efectos del ejercicio de movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional del presente Convenio cumple las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del T.R.E.T. asignan al mismo.

Artículo 13. Áreas funcionales.

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea.

Las áreas funcionales existentes en la empresa son las siguientes:

Área funcional de restauración: Actividades relacionadas con el almacenamiento, suministro, elaboración y venta de alimentos y productos de restauración.

Área funcional de negocios internos (tiendas, juegos y fotos): Actividades



relacionadas con los puestos y tareas relacionadas con la operación de los juegos de divertimento y fotografías, así como tareas de apoyo, información y atención a visitantes en las zonas de juegos y fotografías.

Actividades relacionadas con el almacenaje, distribución, reposición y venta de productos de artesanía, recuerdos del Parque y otros.

Área funcional de servicios generales de operación del Parque: Actividades relacionadas con los servicios de seguridad y Autoprotección, limpieza, control de caja, almacenes, mobiliarios, uniformes y otros servicios de apoyo de la empresa.

Área funcional de operaciones (admisiones y parking, espectáculos y atracciones).

1. Actividades relacionadas con los servicios de acogida y atención de los clientes del Parque, tales como la unidad de Admisiones, consignas, taquillas, información, reservas, atención al visitantes, aparcamientos, etc.

2. Actividades relacionadas con la operación técnica y de apoyo de las atracciones y espectáculos del Parque, independientemente del tamaño y la tipología de éstas., así como tareas de apoyo, información y atención de visitantes en las atracciones y espectáculos.

Se exceptúan las labores de mantenimiento y soporte técnico de las atracciones.

Área funcional técnica e infraestructura: Actividades de mantenimiento de atracciones y espectáculos, reparación y soporte técnico de instalaciones electromecánicas, sistemas de información, urbanización y edificación, tematización, maquinarias, recintos ajardinados, etc.

Área funcional de administración, comercial-marketing y gestión: Actividades administrativas y de gestión, desarrolladas, bien en las oficinas, o fuera de las instalaciones de la empresa; tales como administración de personal, recursos humanos, contabilidad, tesorería, compras, control de gestión, secretariado, comercial-marketing y etc.

Artículo 14. Clasificación de puestos de trabajo en Grupos Profesionales y Áreas funcionales.

ABREVIATURAS:

OP: Operador Polivalente.

Sup: Supervisor.

Resp: Responsable.





Artículo 15. Grupos Profesionales.

A continuación se describen síntesis de Grupos Profesionales y Categorías Profesionales.



Artículo 16. Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Los puestos denominados polivalentes realizarán sus diferentes tareas en diferentes unidades. Sus tareas serán siempre las correspondientes a su Grupo Profesional. A modo de ejemplo, un Operador Polivalente de Almacén podrá prestar sus servicios en el almacén de Ventas o en el de Alimentación. Un Operador Polivalente de Atención al Visitante, podrá recibir e informar a los clientes en los Accesos, Parking o en otras Unidades.

La realización de funciones de superior o inferior grupo o nivel retributivo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Facultades de la Dirección.

La organización del trabajo en cada una de las dependencias y unidades de la Empresa, es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

La Dirección de la Empresa., a título enunciativo, tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir dependencias y unidades de la empresa.
- b) Adscribir a los trabajadores/as a las tareas, rutas, turnos y dependencias



necesarias en cada momento, propias de su categoría o grupo profesional.

c) Determinar la forma de prestación de trabajo en todos los aspectos, relaciones con los visitantes, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

d) Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

e) Determinar las plantillas necesarias en cada momento. Para su disminución se instará el procedimiento legalmente establecido.

f) Cualesquiera otras necesidades para el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 18. Clasificación por la continuidad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasifican según su continuidad en el servicio, de la manera siguiente:

Personal de Estructura Permanente.

Aquel que presta sus servicios de forma continuada a lo largo de todo el año.

Personal de Estructura no Permanente.

Aquel que con tareas técnicas o de mando, o de organización sobre las unidades del Parque, presta sus servicios de forma discontinua, coincidiendo normalmente con el periodo en el que se encuentra abierto el Parque al público y de preparación y clausura de dicho periodo.

Personal de Temporada.

Aquel que con tareas de operación directa en las diferentes unidades de venta juegos, atención al visitantes y otras diferentes unidades del Parque, prestan sus servicios de forma temporal, normalmente coincidiendo con el periodo en el que el Parque se encuentra abierto al público, y no trabaja por tanto durante la totalidad del año.

Artículo 19. Principios de buena fe.

Los trabajadores realizarán la prestación de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente la empresa en el desarrollo de sus funciones y en la relación con los trabajadores/as se regirá por este principio de buena fe.

Capítulo III. Selección y contratación.

Artículo 20. Selección y promoción de personal.

Para la contratación de personal, bajo cualquier modalidad, excepto la de alta dirección que en el futuro se realice, la representación legal de los trabajadores podrá aportar la base de datos que estime conveniente, y ésta, junto con la base de datos de que disponga la Dirección de la Empresa, constituirá la relación de candidatos a utilizar para la referida contratación, previos los procesos de selección establecidos.

Para cubrir las posibles vacantes que pudieran originarse en la empresa, con excepción de los puestos de dirección y jefaturas, se convocarán procesos de selección internos entre los trabajadores de la misma.

El proceso de selección en esos casos se efectuará de la siguiente forma:

1. La empresa, previo a la publicación de la/s vacantes en los tablones de anuncios, informará al Comité de las vacantes, perfiles, fases del proceso y tipo de pruebas de selección, así como requisitos para el/los puesto/s.

2. Se publicará la vacante en los tablones de anuncios, indicando:

- Denominación del puesto.
- Plazo de cobertura.
- Grupo Profesional y clasificación por la continuidad a la que pertenece el puesto.
- Cualificación, experiencia, destrezas, conocimientos y competencia necesarias.
- Características psicoprofesionales y de personalidad adecuados para el puesto.

La empresa deberá informar al Comité de Empresa del número de candidatos internos presentados, así como el nombre.

3. Se procederá, por el departamento de selección a la preselección de las candidaturas atendiendo al perfil de los candidatos, así como a su rendimiento histórico en la empresa.

4. Se efectuarán por el departamento de selección, las pruebas técnicas, psicotécnicas. Psicológicas, de entrevistas, y otras que se consideren necesarias para la selección de cuyo resultado se informará al Comité previo a la designación del candidato elegido.

5. Se presentarán los candidatos finalistas al Jefe del Área o Departamento al que reportará el puesto vacante. En coordinación con su director, decidirán al candidato elegido.



6. En el caso de que la empresa declare o cubierta la selección interna, se procederá a efectuar un proceso de selección externo.

7. Ninguna vacante, excepto las de puestos de Dirección (Director y Jefes de Departamento) pueden iniciarse como proceso exterior sin previamente haber realizado un proceso de selección interna y éste resulte negativo.

Artículo 21. Política de contratación.

Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en el personal de estructura, la empresa se compromete a llevarlo a efecto con personal que preste servicios en la empresa con el (carácter de fijo discontinuo, siempre que reúna los requisitos necesarios para desempeñar el puesto ofertado.

Como regla general la empresa realizará contratos indefinidos. Aquellos contratos que pudieren realizarse por tiempo determinado, de acuerdo a la normativa vigente en cada momento, deberán atenerse a la causa real que origina su temporalidad. En caso de contravenir el principio de causalidad enunciado anteriormente, y sea declarado improcedente por sentencia firme de la jurisdicción competente, se entenderá celebrado por tiempo indefinido con los efectos jurídicos asignados en esos casos.

De acuerdo con la normativa vigente en el momento de pactarse el presente Convenio Colectivo, podrán celebrarse:

- Contratos por circunstancias de la producción, por eventualidad y acumulación de tareas.
- Contratos de obra o servicio, por servicios determinados.
- Aquellos otros tipos de contratos que establece la normativa vigente, tales como los contratos para la formación, etc... debiendo estar estrictamente la causa que les origine.

En el caso de que tras un contrato eventual se procediera a la formalización de un contrato indefinido, la fecha del primer contrato se considerará como antigüedad siempre y cuando la prestación de servicios no se hubiera interrumpido entre uno y otro contrato.

En las modalidades de contratación que en el futuro pueda determinar la normativa legal vigente en cada momento, se deberá estar estrictamente a la causa que les origine.

La contratación eventual, formativa y la interinidad quedarán condicionadas a la concurrencia de las circunstancias justificativas de este tipo de contratos, teniendo preferencia absoluta los fijos-discontinuos por horas de la bolsa





correspondiente con la única excepción de que no fuera objetivamente posible la convocatoria de dichos fijos discontinuos o hubiera renuncia de éstos a atender ese concreto llamamiento.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan incluir en este documento el sistema de llamada del personal fijo discontinuo en Anexo I.

Los contratos de trabajadores fijos discontinuos no podrán suspenderse más de tres veces en una temporada, incluida la de finalización. La Empresa debe agotar todas las posibilidades de reubicar al trabajador en otro puesto o función, haciendo uso de la polivalencia, y no podrá contratar trabajadores temporales para la realización de determinadas funciones si existen fijos discontinuos, del mismo grupo profesional, no incorporados, que puedan realizar las mismas tareas.

Se acuerda expresamente que la utilización de los servicios de Empresas de Trabajo Temporal sólo se realizará con carácter excepcional e informando a la mayor brevedad al Comité de Empresa sobre las razones que han motivado la contratación.

Artículo 22. Contratación de trabajadores discapacitados.

La empresa Parque Isla Mágica, S.A., se compromete a reservar un mínimo de un 3% de la plantilla de la Empresa para trabajadores discapacitados.

Artículo 23. Periodo de prueba y preaviso.

En los contratos de trabajo sea cual sea su tipo, podrá estipularse un periodo de prueba en función de la categoría profesional del trabajador.

Dichos periodos son los que a continuación se especifican:

Jefes de Departamento, Responsables de Área, Supervisores o Titulados: 6 meses.

Encargados, Oficiales y Técnicos: 2 meses.

Ayudantes, Operadores, Administrativos y resto de personal:

- Con jornadas a tiempo completo: 15 días laborables.

- Con jornadas a tiempo parcial: 85 horas de trabajo efectivo.

Las suspensiones del contrato de trabajo por cualquier causa, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho de indemnización alguna.





El trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.

Transcurrido el periodo de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato.

La empresa se verá obligada a comunicar un preaviso de cese en toda modalidad de contratación temporal, cuya duración sea superior a un año. Dicho preaviso será de 15 días.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estarán obligados a comunicarlo por escrito a la misma cumpliendo un preaviso de 15 días.

Capítulo IV. Formación profesional.

Artículo 24. Formación y capacitación.

1. La empresa diseñará y desarrollará Planes de Formación, solicitando las ayudas y subvenciones que las Administraciones a través de los programas de Formación.

Ocupacional de la Fundación Tripartita ponen a su alcance, con la triple finalidad de: Inserción en el empleo, mejoramiento en el desempeño de las tareas y promoción profesional interna.

2. Los Planes de Formación Continua que se soliciten e impartan en Isla Mágica contarán en su planificación, diseño y ejecución, con la directa participación de la Representación Legal de los Trabajadores. Para mejor cumplimiento de estas funciones se dotará a la R.L. T. de un número de horas igual al de horas de cada curso, que no serán computables al crédito horario sindical.

El seguimiento de la ejecución del Plan de Formación se efectuará a través de una Comisión creada a tal efecto por el Comité de Empresa.

Capítulo V. Creación y mantenimiento del empleo.

Artículo 25. Igualdad de trato.

La empresa se obliga a garantizar el principio de igualdad de trato de todos los trabajadores, con independencia de la situación laboral, sexo, religión, creencia, etc.

Artículo 26. Protección del empleo de trabajadoras en situación de embarazo.

En los casos en que la empresa decida la no renovación de los contratos o





prórrogas de trabajadoras que en ese momento se encuentren en periodo de embarazo, deberá informar por escrito de tal circunstancia al Comité de Empresa, con un plazo mínimo de

7 días antes del vencimiento del contrato o prórroga. El Comité deberá emitir un informe escrito favorable o desfavorable en el plazo de cinco días desde que le fue notificada la decisión de no continuidad.

Esta norma, no será de aplicación en los siguientes casos:

1. Cuanto la trabajadora tenga un contrato de carácter discontinuo para la prestación de sus servicios durante la temporada de apertura del Parque al público y la empresa comunique la suspensión del contrato por finalización de la temporada. En tal caso la empresa podrá suspender el contrato, durante el periodo de inactividad, pero se verá obligada a respetar el llamamiento de la trabajadora para las siguientes temporadas; respetando su turno de reincorporación, así como el correspondiente permiso de maternidad que le corresponda si este permiso coincide total o parcialmente durante el periodo de alta de la trabajadora.

2. En los contratos de obra o servicio determinados, cuando el servicio u obra para el que se contrato a la trabajadora se encuentren efectivamente terminados.

3. En los contratos de Circunstancias de la producción, cuando la acumulación de tareas o las circunstancias de la producción hayan efectivamente terminado.

4. Las trabajadoras embarazadas contarán con un uniforme específicamente prenatal.

5. Se considerará trabajo efectivo, para cómputo de vacaciones, el tiempo de baja maternal coincidente con la temporada de Parque.

6. La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, o parto reciente, a los riesgos que se determinen en la evaluación y que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de:

- Una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas.

- Reconocimiento a la trabajadora del derecho a la no realización de trabajo nocturno y/o a turnos.

7. Las trabajadoras de estructura continua y personal de oficinas, independientemente del tipo de contrato, que no estén sujetas a turnos o a horario de Parque y que sean madres de hijos menores de tres años tendrán la





posibilidad de realizar jornada intensiva si las necesidades del servicio lo permiten.

Aquellas trabajadoras fijas discontinuas meses que reúnan las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior y que estén sujetas a turnos o a horario de Parque, podrán elegir el turno que mejor se adapte a sus necesidades.

Para la aplicación de la norma de obligatoriedad de la empresa de comunicación al Comité de Empresa de las decisiones de no continuidad que se especifica en el primer párrafo de este artículo, será necesario que la empresa con carácter previo tenga como cimiento de la situación de embarazo de la trabajadora.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Comité y Empresa declaran su compromiso de eliminar las horas extraordinarias, por lo que estas se limitarán a aquellos casos que sean imprescindibles.

En el caso de realización por parte de algún trabajador de horas consideradas como extraordinarias, éstas serán compensadas con el 175% de descansos retribuidos. Tal compensación se efectuará antes de la finalización del mes siguiente a la realización de las horas extraordinarias, y figurarán las mismas en los cuadrantes correspondientes.

Capítulo VI. Tiempo de trabajo.

Artículo 28. Jornada de trabajo.

1. La Jornada ordinaria será, con carácter general, de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, realizadas de lunes a domingo. Dado que por su naturaleza, la actividad de la empresa es de intensidad variable y de difícil previsión, la jornada de trabajo es de distribución irregular.

2. La empresa garantiza que la plantilla de fijos discontinuos por horas no será inferior a 300 trabajadores. El total de las horas trabajadas conjuntamente por los colectivos de fijos discontinuos horas con categoría de Asistente y por los trabajadores con tratados con carácter temporal no podrá superar el 20% del número total de las horas realizadas por el colectivo de trabajadores fijos discontinuos por horas, salvo la categoría de Asistente.

En el caso de superarse el referido porcentaje, la empresa deberá de abonar conjuntamente al colectivo de fijos discontinuos horas, a excepción de los asistentes, una cantidad igual a la que represente el valor de las horas de trabajo excedidas de dicho porcentaje.

3. A partir de la temporada 2007 la empresa garantiza un mínimo de 800 horas de trabajo por temporada a los trabajadores fijos discontinuos por horas que a plena





disposición de la empresa estén en alta durante toda la temporada.

Respecto de aquellos trabajadores fijos discontinuos por horas que se incorporen al trabajo una vez comenzada la Temporada de Parque abierto al público, y se encuentren a plena disposición de la empresa, la garantía de horas de trabajo se computará en pro porción al número de días de Parque que medie desde la fecha de su incorporación a aquélla en que se produzca su baja. Igual cómputo se realizará a los trabajadores fijos discontinuos que se contraten una vez comenzada la temporada.

A los anteriores efectos se considerará que son trabajadores a plena disposición de la empresa aquellos que al producirse el primer llamamiento en el orden correspondiente de Bolsa se incorporen al trabajo sin solicitar de la empresa ninguna limitación horaria o de jornada en la confección de los cuadrantes de trabajo.

Para computar la jornada garantizada se tendrá en cuenta, en todo caso, las vacaciones en periodo de Parque abierto al público, las licencias no retribuidas y cualesquiera otras contingencias análogas.

4. Se fija la plantilla de estructura continua, a fecha de Diciembre de 2002, en 36 trabajadores, y la de fijos discontinuos por meses en 38 trabajadores, obligándose la Empresa a cubrir las vacantes que en las mismas se produzcan, salvo las que pudieran tener lugar en este último colectivo por pasar algunos de sus componentes a engrosar la plantilla de estructura continua, comprometiéndose la Empresa a la no reducción numérica de las plantillas concretadas, salvo concurrencia de causa objetiva.

5. Con el objeto de facilitar el desarrollo de la actividad en la empresa, existirá una absoluta flexibilidad para la realización en distintos días de aquellas jornadas que no puedan realizarse por disminución ostensible de la afluencia de visitantes debida a condiciones meteorológicas adversas (lluvia..., etc.) o a otras circunstancias excepcionales, tales como falta de fluido eléctrico, averías en las instalaciones que impidan o dificulten en gran medida el ejercicio de la actividad de las mismas, o cualquier otra circunstancia análoga. Estas jornadas será recuperables en los días en que, ajuicio de la empresa, las necesidades de personal en el centro de trabajo sean más elevadas.

En los casos en los que el trabajador acuda al centro de trabajo y no pueda iniciar la prestación de sus servicios por las causas señaladas en el párrafo anterior, tendrá derecho a una compensación por gastos de desplazamiento de 7,50 por cada día que ello ocurra. Esta cantidad será de aplicación el primer año de vigencia del Convenio y para los sucesivos se incrementará conforme al IPC real del Conjunto del Estado.

Si por el contrario, el trabajador llega a iniciar la jornada, ésta no se podrá anular,



ni reducir, bajo ningún pretexto. Si a pesar de ello, por los motivos excepcionales ya citados se interrumpe la jornada, ésta deberá ser abonada en su totalidad.

6. Con el fin de que cada trabajador tenga la oportunidad de realizar en la temporada una jornada de trabajo lo más elevada posible, la Empresa hará uso de la polivalencia existente entre los trabajadores del mismo grupo profesional ya contratados.

7. La fijación de los horarios individuales (cuadrantes) se realizará con carácter semanal y su publicación en las distintas unidades que conforman la empresa se llevará a cabo con una antelación mínima de seis días. Las variaciones diarias que pudieren ser precisas deberán responder a criterios y causas objetivas y no arbitrarias, preavisando en el día anterior, salvo que la causa que justifique la alteración sea la ausencia de un trabajador y su consiguiente sustitución por otro. Esto es válido tanto para la modificación del cuadrante producida a petición del trabajador, como para la que se produzca por necesidades de la actividad.

Todos los cuadrantes tendrán un formato único.

Simultáneamente a la publicación de los cuadrantes definitivos, se entregará una copia de los mismos a la RLT. La Empresa tutelaré el cumplimiento de dichos cuadrantes.

Se autorizará la permuta en los cuadrantes, entre compañeros, siempre que se preavise al responsable con la antelación suficiente, y la compatibilidad de las funciones lo permitan. El trabajador se quedará un recibí firmado por el responsable para tener constancia de la solicitud de cambio, y respecto de la respuesta empresarial, si la permuta se solicita con una antelación superior a siete días, la Empresa deberá de contestar dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud y si se solicita con una antelación inferior a siete días, la contestación se producirá dentro de las 24 horas siguientes.

Al momento de la confección de los cuadrantes, la empresa procurará repartir de forma equitativa el número de horas entre los trabajadores de una misma área funcional y bolsa de llamada, por lo que los horarios se fijarán con criterios de racionalidad y equidad.

La empresa se obliga a publicar y hacer entrega al Comité de empresa y a la Comisión Paritaria de una relación semanal y mensual de los horarios realizados por cada trabajador. Igualmente se obliga a entregar, con carácter mensual, relación de todos los trabajadores, con indicación del tipo de contrato, área o departamento y bolsa de llamada, con su orden individual, a la que pertenecen, resoluciones de contrato habidas por cualquier causa y forma en que se han cubierto las vacantes. Asimismo facilitará cualquier otra información que resultare necesaria para determinar la situación real de jornada de la plantilla de trabajadores, incluidas las horas realizadas en virtud de contratos verbales.



8. La jornada en cómputo mensual será la equivalente a 164 horas, independientemente de que el contrato sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

La jornada máxima diaria podrá llegar excepcionalmente a 9 horas, teniendo la consideración de extraordinaria todas las que superen este límite y debiendo ser compensadas con el 175% en descanso retribuido.

9. Los días de hasta 10 horas de Parque abierto al público la jornada mínima será de 4 horas. Se realizará en forma continuada.

Los días de más de 10 horas de Parque abierto al público la jornada mínima será de 6 horas. Se realizará en forma continuada salvo en los casos de técnicos de atracciones y personal de sala y autoservicio de restauración en los que la jornada podrá ser partida, siendo la interrupción máxima de 1 hora, por razones de seguridad, en el caso de atracciones, y la mínima que permita las necesidades del servicio en el caso de restauración.

Cuando las horas trabajadas superen las jornadas mínimas antes referidas, éstas podrán ser partidas.

10. El personal de Estructura Continua Permanente, no sujeto a tumos o a horarios del Parque, tendrá jornada partida de Lunes a Jueves y jornada intensiva los viernes.

Durante los meses de julio y agosto dicho personal tendrá jornada intensiva, estableciéndose las guardias correspondientes para las jornadas de tarde.

Para el resto de la temporada, cuando las necesidades de servicio lo permitan, la Empresa podrá pactar con determinados trabajadores la flexibilidad horaria que consideren oportuna.

Artículo 29. Descanso semanal.

Todos los trabajadores de temporada tendrán derecho al disfrute de un descanso semanal de un día y medio continuado o su equivalente de 36 horas desde el final de una jornada y el inicio de la siguiente. El medio día de descanso semanal podrá ser acumulado hasta dos semanas consecutivas.

Artículo 30. Trabajos en días festivos.

En el caso de que las fiestas nacionales, autonómicas y locales no se disfruten en la fecha correspondiente, lo que sucederá habitualmente dadas las características específicas de la actividad que regula este Convenio, su descanso se compensará por otros días en jornadas distintas, que se retribuirán en función del número de horas que se hubieren trabajado en el festivo correspondiente más las horas que resulten de la fórmula siguiente:



$X = (8 - Y) \times \text{Núm. de horas efectivamente trabajadas.}$

1136

Siendo Y igual al número de horas trabajadas en el día festivo, que no podrá ser superior a 8.

Al personal que disfrute el festivo en la fecha correspondiente, le será remunerado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$X = 8 \times \text{Núm. de horas efectivamente trabajadas en la temporada}$

1136

Donde X es el número de horas que se deberán retribuir por cada festivo disfrutado.

Artículo 31. Calendario laboral.

La Empresa, sin perjuicio de las facultades de organización del trabajo que le corresponden, comunicará al Comité de Empresa con suficiente antelación al inicio de cada temporada, el calendario de apertura y cierre del Parque, y le recabará informe al respecto.

Igualmente, el Calendario Laboral que resulte de las fechas de apertura y cierre se comunicará a la Representación Laboral de los Trabajadores y se publicará en los tablones de anuncios de la empresa, para conocimiento de todo el personal.

El calendario debe contener lo siguiente:

- Temporada (Fecha de apertura y cierre al público).
- Jornada ordinaria de la empresa.
- Fiestas Nacionales de la Comunidad Autónoma y Locales.

Para el personal de Parque y de Estructura Discontinua, la empresa deberá publicar cada año, con un mes de antelación a la apertura del Parque, la relación de posibles turnos de disponibilidad de cada bolsa de llamada y de cada unidad de Parque para los meses de Marzo a Junio. Con antelación al 15 de Junio de cada año, la empresa publicará los turnos de disponibilidad de cada bolsa de llamada y cada unidad del Parque, para los meses de Julio a Noviembre.

Esta publicación se realizará en el tablón de anuncios donde se publicó el Calendario Laboral, y en el mismo lugar donde se publicaron las bolsas de llamada.



Artículo 32. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales y su cómputo de devengo y periodo de disfrute será desde 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

La Estructura Permanente disfrutará al menos de quince días naturales entre Junio y Septiembre.

El personal que preste sus servicios como fijo discontinuo podrá disfrutar de 7 días continuados de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año. Para ello, se confeccionará el correspondiente calendario en la primera quincena del mes de mayo, de tal manera que permita el funcionamiento del parque con absoluta normalidad.

El resto de las vacaciones del personal fijo discontinuo se podrá disfrutar de forma continuada a partir de la finalización de la temporada alta.

Las vacaciones se retribuirán cuando efectivamente se disfruten y los pagos se entenderán como cantidades a cuenta de la que finalmente resulte.

Las vacaciones del personal que preste servicios con jornada a tiempo parcial se determinarán de conformidad con la siguiente fórmula:

$X = \frac{171 \times \text{núm. de horas efectivamente trabajadas.}}{1.800}$

1.800

Donde X es el número de horas que corresponderán por vacaciones.

Artículo 33. Licencias y permisos retribuidos.

Sin perjuicio de los motivos relacionados en el artículo 37 del TRET., el trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permiso retribuido por las causas relacionadas a continuación:

Por el tiempo necesario y razonable para asistir al médico especialista, con la correspondiente prescripción del médico de cabecera o médico de empresa.

Por enfermedad grave que suponga internamiento o intervención quirúrgica de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, con derecho al disfrute irregular durante el periodo de hospitalización:

- Si se produce en Sevilla o su área metropolitana: 3 días naturales.
- Si se produce fuera de Sevilla o su área metropolitana: 4 días naturales.





Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- Si se produce en Sevilla o su área metropolitana: 2 días naturales.
- Si se produce fuera de Sevilla o su área metropolitana: 4 días naturales.

Por boda de hermanos, hijos y padres del trabajador/a: 1 día natural.

Por natalidad: 3 días naturales.

Por cambio de domicilio habitual: 1 día natural.

Por matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales.

Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo. La mujer por su voluntad podrá sustituir esta ausencia de una hora en dos ausencias de 45 minutos cada una, o por una reducción de la jornada de 45 minutos.

En materia de permisos retribuidos los derechos de las parejas de hecho serán iguales a los de las parejas matrimoniales.

Las causas que den lugar a permiso se comunicarán por escrito al responsable directo del trabajador/a en impreso facilitado por la empresa, con la máxima antelación posible y acompañando el correspondiente justificante.

Se exceptúan los casos de urgencia.

- En caso de que se superpongan distintas causas de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

- Las licencias se disfrutarán sin pérdida de retribución.

- El trabajador/a podrá disponer, sin retribución y por cada temporada, de dos días por asuntos propios. En lo que respecta a la solicitud y autorización se estará a lo establecido en el artículo 28.7 para la permuta en los cuadrantes.

Artículo 34. Suspensión del trabajo del personal en contacto con alimentos.

El personal que, por sus funciones laborales, deba mantener contacto con productos alimenticios y otros servicios que pudieran ser vías de transmisión de enfermedades, no podrá padecer o ser portador de enfermedades transmisibles a través de éstos, en cuyo caso, y previa revisión médica a la que deberá





someterse obligatoriamente, la Empresa podrá suspender su contrato de trabajo en tanto dure dicha situación siendo, entonces, de aplicación el artículo 7.4 y concordantes del R.D. 2817/83.

No obstante lo anterior, la Empresa deberá de agotar todas las posibilidades para tratar de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo, teniendo preferencia sobre cualquier contratación de trabajador temporal si está en condiciones de realizar las mismas funciones o tareas que éste.

Capítulo VII. Retribuciones.

Artículo 35. Forma, lugar y tiempo de pago.

La retribución se abonará mediante transferencia bancaria a la cuenta del trabajador. El pago será mensual y se abonará en los 6 primeros días de cada mes.

Artículo 36. Tablas salariales.

Las partes acuerdan las siguientes subidas salariales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio:

Año 2006: Sobre la nueva Tabla Salarial resultante de la aprobación e implantación del Plan de Gestión de Recursos Humanos, que se corresponde con el anexo número II, se aplicará el incremento del 2% fijo, sin revisión, a todos los conceptos salariales, excepto al de mejora o complemento individual (actualmente Complemento ad Personam del artículo 6), que quedará congelado.

No obstante lo anterior, ningún trabajador con categoría profesional Supervisor Nivel 2, o inferior a ella, tendrá en el año 2006 merma de poder adquisitivo de su salario en relación con el IPC de dicho año, por lo que si con el incremento que representa el Plan de Gestión sobre la Tabla Salarial de 2005, más el referido 2%, la subida salarial del trabajador no llegara al IPC real del año 2006, se producirá una revisión automática hasta alcanzar el IPC real de dicho año.

En todo caso, para las categorías de operador polivalente e inferiores, se garantiza la aplicación del IPC real sobre la tabla salarial resultante de la aprobación del Plan de Gestión.

Año 2007: IPC previsto para este año para el conjunto del Estado respecto de las categorías profesionales de operador e inferior a ella, y del 80% del IPC previsto para los restantes trabajadores.

En el caso de que al finalizar el año el IPC previsto no se correspondiera con el IPC real, se procederá a la correspondiente revisión salarial con efectos de 1 de enero a fin de incrementar hasta el IPC real de 2007 los salarios de las categorías





profesionales de operador, e inferiores a ella, y hasta el 80% del IPC real los salarios de las restantes categorías.

Año 2008: IPC previsto para este año para el conjunto del Estado respecto de las categorías profesionales de Supervisor Nivel 2 e inferiores a ella, y del 90% del IPC previsto para los restantes trabajadores.

En el caso de que al finalizar el año el IPC previsto no se correspondiera con el IPC real, se procederá a la correspondiente revisión salarial con efectos de 1 de enero, a fin de incrementar hasta el IPC real de 2008 los salarios de las categorías profesionales de Supervisor Nivel 2, e inferiores a ella, y hasta el 90% del IPC real los salarios de las restantes categorías.

En el Anexo III de este Convenio Colectivo se relacionan las tablas salariales para el año 2006.

Artículo 37. Salario Base.

Es la parte de la retribución establecida por unidad de tiempo para los distintos grupos, en las cuantías señaladas en el Anexo III del presente Convenio.

El importe del salario de los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 se ha establecido teniendo en cuenta que los trabajadores de dichos grupos, al menos durante un periodo determinado al año, prestan parte de la jornada en horario nocturno.

Artículo 38. Plus de Fidelidad.

En la temporada 2007 y sucesivas, los trabajadores de la estructura discontinua con uno o más cuatrienios de antigüedad en la empresa, con el tope máximo de tres, percibirán a la finalización de la temporada una paga igual al importe del 2,5% del Salario Mínimo Interprofesional mensual vigente en cada momento, multiplicado por el número de meses completos que el trabajador haya permanecido en alta en la temporada.

Los meses se entenderán naturales, computándose de fecha a fecha y la fracción de días, si la hubiere, se computará como mes completo si la misma excede de quince días.

No se computará a los efectos de la antigüedad de cuatrienios los periodos de tiempo de excedencia voluntaria.

Artículo 39. Plus de Eventos

En los eventos que se celebren durante la Temporada de Parque, pero únicamente en las horas que se trabaje a partir de la siguiente a la de cierre del Parque al público, y durante la totalidad de la jornada de los que se celebren fuera de la temporada de Par





que, los operadores percibirán un incremento del 20% sobre el valor de la hora ordinaria.

A estos efectos en los días en que dentro de la Temporada el Parque no abra al público, se tomará en consideración el horario del día más próximo de Parque abierto.

Artículo 40. Plus de Nocturnidad.

Aquellos trabajadores que no sean contratados específicamente para prestar sus servicios en periodo nocturno, tanto en régimen de turno como con carácter fijo, en caso de tener que realizar horas nocturnas cobrarán un Plus de Nocturnidad por hora nocturna realizada de 0,66 Euros.

Los Grupos Profesionales 4. 5 y 6 tendrán derecho a percibir el complemento especial de nocturnidad que figura en las tablas salariales del Anexo III.

Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias.

Serán dos gratificaciones anuales y de cómputo anual las cuales serán abonadas de forma prorrateada cada mes.

Artículo 42. Premio de Temporada.

Se establece un Premio de Temporada consistente en una cantidad que se determinará en relación a los resultados que alcance la compañía en la temporada y que afectará a todo el personal.

Las cantidades y los resultados a alcanzar serán determinados por la Comisión Paritaria.

Artículo 43. Uniformes y prendas de trabajo.

La empresa proporcionará anualmente a sus trabajadores/as la ropa de trabajo adecuada para la realización de sus funciones. Dicha entrega tendrá carácter no salarial.

En casos de deterioro por uso indebido o pérdida injustificada del uniforme, se descontará el valor del mismo de las percepciones que correspondan al trabajador/a.

Capítulo VIII. Beneficios sociales

Artículo 44. Becas de estudio y otros aspectos sociales.

La empresa destinará una bolsa para becas de estudios de los empleados. El Comité de Empresa será informado del presupuesto y podrá emitir informe





valorativo en los 15 días siguientes a la recepción de la comunicación.

Para la concesión de becas se contará con lo que determine el Comité de Becas, constituido por un miembro de Recursos Humanos, un miembro del Departamento de Formación y un miembro del Comité de Empresa.

Los criterios para la concesión de becas serán:

- Interés profesional de los estudios.
- Resultados académicos si ya se disfruta una beca, o los estudios fueron comenzados por el trabajador.
- Proporcionalidad en función del número de becas, coste de los estudios y el importe total de la bolsa.
- Tipos de estudios, otorgándose mayor valor a aquellos de mayor grado y oficiales.
- Rendimiento histórico del empleado.

En función de las solicitudes de becas presentadas, podría declararse desierta la convocatoria, parcial y totalmente.

La empresa procurará facilitar los estudios a trabajadores becados, a través de la adaptación de los horarios, siempre que esto no interrumpa la normal actividad de la empresa.

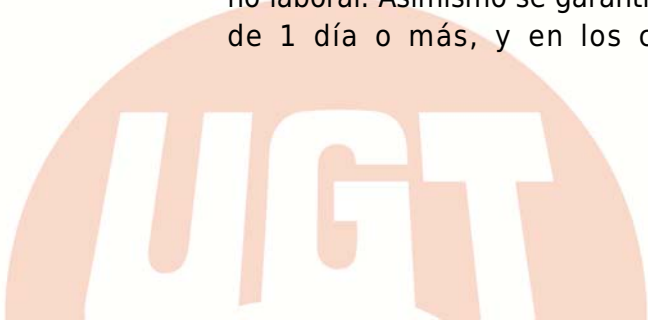
La Comisión Paritaria tendrá como misión el seguimiento del cumplimiento del Plan de Becas de Estudios.

La Empresa dotará la bolsa para becas de estudio con 3.000 euros, y la de otros aspectos sociales con 12.000 euros, para cada uno de los años de vigencia del Convenio. El destino del fondo de otros aspectos sociales se acordará entre la empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 45. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La empresa garantiza el percibo del salario real a aquellos trabajadores/as en situación de Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo. Dicha garantía se iniciará el primer día en que el trabajador sea declarado en tal situación y se prolongará mientras dure la misma.

La empresa garantiza la percepción del 50% del salario real durante los tres primeros días de baja para las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral. Asimismo se garantiza el pago del salario real si media hospitalización de 1 día o más, y en los casos de intervención quirúrgica, haya o no





hospitalización.

En el caso de que por la fecha en que se produzca el A.T. o E.P. no exista base de referencia del mes anterior la base de cotización para la I. T. se calculará en base al salario real devengado hasta la fecha del hecho causante, teniendo como mínimo de referencia el cuadrante previsto.

Artículo 46. Seguro colectivo.

La Empresa se obliga a concertar una póliza de seguro colectiva, con cobertura para todo el personal a su servicio en situación de alta laboral en los siguientes riesgos:

- 18.000 euros por muerte o invalidez permanente (gran invalidez o invalidez permanente absoluta) derivadas tanto de accidente de trabajo como de accidente no laboral.

La empresa se obliga igualmente a concertar una póliza de seguro colectiva que cubra a los trabajadores de Parque Isla Mágica S.A., que debidamente autorizados para acceder al Parque, que se encuentren dentro del recinto de este.

Las cuotas y riesgos cubiertos son:

- 9.000 euros fallecimiento por accidente ocurrido en el recinto del Parque.
- 18.000 euros invalidez permanente por accidente ocurrido en el recinto del Parque.

Esta póliza podrá ser la misma que la empresa suscriba por decisión de esta, para la cobertura de otros colectivos diferentes al de los trabajadores de Parque Isla Mágica, S.A.

Dichas coberturas tendrán efecto desde el día siguiente al de la firma de este Convenio, independientemente de su publicación.

Artículo 47. Comedores de empresa.

La empresa ofrecerá a los trabajadores, en el comedor designado para ello, la posibilidad de realizar la comida, al precio de 3,60 euros en el año 2006, cantidad que en los sucesivos años de vigencia del convenio se incrementará con el IPC real del conjunto del Estado.

La Empresa confeccionará el menú cada quince días y mantendrá su publicación en el Comedor.

Artículo 48. Entradas para empleados.



La empresa pondrá a disposición de cada trabajador/a 4 vales por cada mes natural completo trabajado durante el periodo de apertura del Parque. Estos vales, equivalentes a otros tantos tickets de entrada gratuita, podrán ser canjeados en taquilla por las correspondientes entradas, el mismo día de su uso.

El citado beneficio tiene la consideración de retribución en especie, por lo que tendrá el tratamiento fiscal establecido legalmente para ello.

Las entradas se en regarán por anticipado, en los 5 primeros días de cada mes, presumiendo la permanencia del trabajador en la Empresa durante tal periodo de tiempo, razón por la cual si el trabajador, por voluntad propia, causara baja anticipadamente en la Empresa, deberá de reintegrar un número de entradas proporcional al tiempo no trabajado, y de no hacerlo la Empresa podrá descontar de su liquidación por cese el importe de las mismas.

Artículo 49. Sala de estudio y lectura.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un local destinado a estudio y lectura, así como áreas de descanso en el Parque, para su uso en tiempo libre.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 50. Fallas y sanciones del personal.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales, considerados como tal toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y especialmente en el presente Convenio Colectivo, en que incurran los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La Empresa informará al Comité de todas las sanciones graves y muy graves, así como de las leves si se sancionaran con suspensión de empleo y sueldo, que imponga en el ejercicio de su potestad.

Artículo 51. Graduación de las fallas.

Toda falta cometida por un trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de las consecuencias, la intención del actor/a, la trascendencia, y la publicidad de la misma.

Artículo 52. Procedimiento sancionador.



La imputación de las faltas requerirá comunicación al trabajador/a, en la que debe constar la fecha y los hechos que la motivan.

En el supuesto de imposición de sanciones por faltas muy graves se dará cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 64.1.6 del E.T.

Artículo 53. Faltas leves.

Tendrán la consideración de falta leve cada una de las acciones u omisiones siguientes:

De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le haya encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

A efectos de puntualidad se entenderá que al inicio y al final de la jornada el trabajador/a se deberá encontrar en su puesto de trabajo uniformado/a y en condiciones de realizar sus tareas.

El uso indebido de herramientas, útiles y uniforme.

Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el ser vicio encomendado.

No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.

No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo, siempre que no sea en presencia de público, siendo, en este último caso, considerado como falta grave.

Falta de asistencia al trabajo por un día sin causa justificada. Falta de rendimiento habitual.

No hacer uso durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la Empresa, salvo causa justificada.

No llevar en el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por la Empresa o lucir en uno u otros pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizaciones, para su unidad.

No observar las señales de tráfico dentro del recinto del Parque. En caso de producir un accidente o daños en el vehículo o en la propiedad de la Empresa, se considerará falta muy grave, en función de los hechos ocurridos.





La falta de aseo y pulcritud del trabajador/a y/o del material empleado durante el servicio.

El uso del teléfono móvil particular en el puesto de trabajo, o en cualquier lugar del Parque si hay visitantes y el trabajador viste el uniforme reglamentario. Se considerará falta grave la reincidencia en la misma temporada, si hubiere sido sancionada.

Artículo 54. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves cada una de las acciones u omisiones siguientes:

Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de tres meses. Bastará una sola falta sin con ello se crea un perjuicio a un compañero/a o a la empresa.

Cuatro faltas de puntualidad en el plazo de un mes.

La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia en un plazo de 90 días.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o mandos superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

Simular la presencia de otro empleado o empleada al trabajo, firmando o fichando por él o ella.

La imprudencia en acto de servicio incluido el no uso de prendas o equipos obligatorios de seguridad.

Si implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros/as o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.

Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.

Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o la empresa.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha





del mismo.

No entregar fehacientemente a la empresa, dentro del plazo reglamentario, los partes de baja, alta o confirmación derivados de una situación de Incapacidad Temporal.

Emplear para uso o consumo propios productos, enseres y prendas de la empresa. Realizar sin el oportuno permiso trabajos de índole particular durante la jornada.

La falta de asco, siempre que sobre ello se hubiese llamado previamente la atención al trabajador/a o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros/as que realicen su trabajo en el mismo local que aquél, o de los clientes.

La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros/as.

Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.

No entregar a la mayor brevedad posible a la Dirección de la Empresa cualquier notificación o documento, ya sea oficial o de importancia para ella.

El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.

Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo. Si fuera con clientes, se considerará falta muy grave.

Los abusos de autoridad y de posición dominante, de un superior a un subordinado.

Artículo 55. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves cada una de las acciones u omisiones siguientes:

Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de tres meses.

Cinco o más faltas de puntualidad en un plazo de 30 días, o diez o más faltas de puntualidad en el plazo de 6 meses.





La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un periodo de 90 días.

El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto o servicio en cualquier lugar. Entre otros, se consideran en este apartado quedarse con propinas individualmente y no hacer la entrega para su reparto entre todos los empleados.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá cuando un trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as y clientes.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.

Causar accidentes por imprudencia o negligencia.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y específicamente en los vehículos.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos del tráfico empresarial.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo. La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.

Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños de los mismos datos de reserva obligada.

La negativa a realizar una inspección de taquilla, contenido de bolsos o vehículos al entrar o salir del recinto del Parque, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente.





La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.

El uso indebido de entradas de empleados, como por ejemplo su venta.

Aceptar regalos de cualquier tipo de parte de proveedores, contratistas o clientes.

Conductas constitutivas de acoso sexual.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título enunciativo:

a) Observaciones sugerentes, chistes y/o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo o puesto del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores.

c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.

d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a, por razón de su sexo.

e) Toda agresión sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual y la humillación serán sancionadas en su grado máximo cuando en las mismas exista prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor/a.

- No facilitar los equipos de protección individual así como no hacer un seguimiento estricto de su correcta utilización.

- Cualquiera de las decisiones tomadas por un ó unos de los responsables, encargados, supervisores o personal con responsabilidad de mando y/o organizativo que suprima y/o merme cualquier medida de seguridad.

Artículo 56. Clases de sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as podrán ser sancionadas de acuerdo con la graduación de las mismas.

Las sanciones máximas que se podrán imponer, en función a su calificación, serán las siguientes:

Por faltas leves:





- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

Por faltas muy graves;

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- b) Despido disciplinario.

Artículo 57. Cumplimiento y prescripción de las sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido. De no hacerse así prescribirá su cumplimiento.

Artículo 58. Enumeración.

Las faltas consignadas en los artículos precedentes son meramente enumerativas, y en lo no especificado se estará a la normativa vigente.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 59. Derechos sindicales.

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales, con los límites que establece la legislación vigente.

Las Secciones Sindicales debidamente constituidas como tal, podrán elegir delegados sindicales, siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

La empresa o centro de trabajo deberá ocupar más de 250 trabajadores.

- Las secciones sindicales deben tener algún representante en el Comité de Empresa.
- Los delegados sindicales deben ser elegidos por y entre los afiliados al sindicato de la sección sindical.

Cumpliendo los requisitos arriba mencionados, el número de delegados sindicales que podrán elegir será el siguiente:





- Cuando el sindicato haya obtenido entre un 5 y un 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, podrán elegir un solo delegado.

- Cuando el sindicato haya alcanzado el 10% de los votos en las elecciones a Comité de Empresa, la sección sindical podrán elegir los siguientes delegados sindicales:

Trabajadores	Delegados
De 250 a 750 trabajadores	1
De 751 a 2.000 trabajadores	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores	3
De 5.001 en adelante	4

Los delegados sindicales que además sean miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas atribuciones que los miembros del Comité de Empresa.

Aquellos delegados sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa tendrán únicamente las atribuciones que la Ley les confiere.

Los delegados sindicales gozarán de las mismas garantías sindicales que los miembros del Comité de Empresa, sean o no miembros de éste.

Los delegados sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho al mismo crédito horario que éstos. En el caso que el delegado sindical sea además miembro del Comité de Empresa, no cabrá la duplicación del crédito horario.

Créditos de horas para miembros del Comité de Empresa:

Trabajadores/as	Número de Horas
Hasta 100	15 mensuales a utilizar por cada uno de los miembros.
Desde 101 hasta 250	20 mensuales a utilizar por cada uno de los miembros
Desde 251 hasta 500	30 mensuales a utilizar por cada uno de los miembros.
Desde 501 hasta 750	35 mensuales a utilizar por cada uno de los miembros.
Desde 751 en adelante	40 mensuales a utilizar por cada uno de los miembros.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán de una bolsa anual de crédito horario. Su distribución se realizará proporcionalmente entre cada miembro que podrá hacer uso irregular de la misma durante el año, así como podrá acumularlas a otros miembros de Comité o Delegados Sindicales. La citada bolsa se concretará en reunión conjunta entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Empresa.

Tres miembros del Comité de Empresa, designados por dicho Órgano, serán

datos de alta con un mes de antelación a la fecha prevista de apertura del Parque al público, y se mantendrán en tal situación hasta los quince días siguientes a la fecha finalización de la Temporada, para propiciar un mejor desarrollo de sus actividades sindicales y representativas. Las jornadas comprendidas en los referidos periodos de permanencia en alta se computarán con cargo al crédito horario sindical, a excepción de un número total de 500 horas.

El Comité de Empresa tendrá la facultad de designar Delegados de Prevención de entre los Delegados Sindicales, aun cuando éstos no sean miembros del Comité de Empresa.

Todos los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales que tengan la condición de fijos discontinuos permanecerán en alta desde el primer día de la temporada hasta la finalización de la misma, con independencia del orden que ostenten en las bolsas de llamada.

Anexo I. Acuerdo sobre el sistema de llamada de los trabajadores fijos discontinuos.

El sistema de llamada de los trabajadores fijos discontinuos será el siguiente:

Se realizará un orden de llamada específico e independiente por cada una de las Bolsas de Llamada.

El sistema de llamada será:

- La empresa publicará cada año antes del 31 de Enero en sus tabloneros de anuncios; el orden de llamada de la totalidad de los trabajadores fijos discontinuos.
- Las bajas de los trabajadores se producirán en orden inverso al que fueran llamados. Es decir, el primero en salir será el último que se incorporó.
- Cada año la empresa publicará el orden de llamada actualizado, antes del 31 de Enero. Esta relación permanecerá expuesta en los tabloneros de anuncios de la empresa a disposición de los empleados, hasta la fecha del cierre de la temporada.
- El domicilio para el llamamiento será el que conste en los archivos del departamento de Personal de la empresa. Estando obligado el trabajador a notificar cualquier cambio de domicilio que se produzca.
- El llamamiento se realizará por telegrama. El trabajador deberá efectuar su incorporación en el plazo de 24 horas desde el envío del telegrama. En caso de no incorporarse en el mencionado plazo de 24 horas, la empresa podrá llamar al siguiente de la lista. El trabajador podrá no obstante, en el plazo de 96 horas



desde que se le envió el telegrama, notificar fehacientemente su interés en incorporarse, de no hacerlo se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo. En el caso de que en el mencionado plazo de 96 horas demuestre que no se incorporó durante las primeras 24 horas por causa justificada, la empresa se verá obligada a llamar lo para la siguiente vacante que se produzcan en su Bolsa de Trabajo. Si por el contrario el trabajador si notifica fehacientemente a la empresa en el mencionado plazo de 96 horas su interés, por incorporarse, pero no demuestra causa justificada, pasará a ocupar el último turno en el orden de llamada de su Bolsa de Llamada correspondiente.

A estos efectos se considerarán, causas justificadas las siguientes circunstancias ocurridas en el momento de producirse la correspondiente notificación de llamada por telegrama:

- Enfermedad grave que suponga internamiento, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
- Hallarse formando parte de un Jurado o formando parte de una Mesa Electoral durante la votación a Elecciones Generales, Autonómicas o Locales.
- Encontrarse realizando un examen de estudios oficiales de Bachillerato, Formación Profesional o Universitario.

Si un trabajador, antes de que se produzca su llamada, notifica fehacientemente a la empresa que se encontrará ausente de su domicilio por viaje, de producirse su llamada durante dicho plazo, la empresa podrá correr turno y llamar al siguiente o siguientes trabajadores de su lista. Una vez finalice el plazo de ausencia notificado por el trabajador, la empresa deberá llamarlo en caso de producirse la siguiente vacante de su Bolsa de Llamada. El trabajador estará obligado en su notificación a indicar el día de comienzo y finalización de su ausencia, teniendo en cuenta que dicho plazo no podrá ser superior a 15 días. Como máximo un trabajador podrá notificar su ausencia de su domicilio antes de ser llamado, dos veces en la misma temporada.

La empresa, no obstante podrá realizar las llamadas por teléfono, pero en este caso, si no se presentase el trabajador, se verá obligada a realizar de nuevo la llamada por telegrama, y esperar el plazo de 24 horas antes de llamar al siguiente de la lista. El telegrama podrá sustituirse en el futuro por nuevos sistemas de comunicación fehaciente que las nuevas tecnologías puedan desarrollar. La empresa estará obligada a comunicar al Comité de Empresa cada llamada que se produzca.

Los nuevos trabajadores que en el futuro se pudieran incorporar al colectivo de Fijos Discontinuos serán igualmente llamados por rigurosos orden de antigüedad; dentro de la bolsa a la que pertenecen.





Los trabajadores que ostenten la nueva categoría de Operador Asistente Polivalente, implantada en el Convenio Colectivo del año 2006, no podrán ser llamados al trabajo hasta tanto no se incorporen los Operadores Polivalentes que estén a plena disposición de la Empresa desde la apertura del Parque.

Anexo II. Tablas salariales resultantes de la aprobación e implantación del Plan de Gestión.

TABLA SALARIAL UNIDAD DE PARQUE. PERSONAL POR HORAS

UNIDAD MONETARIA EUROS

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PRORRATA PAGAS EXTRAS	SALARIO BRUTO HORA
-----------	--------------	--------------------------	-----------------------

GRUPO PROFESIONAL 1

OPERADOR ASISTENTE POLIVALENTE	4,12	0,69	4,81
--------------------------------------	------	------	------

GRUPO PROFESIONAL 2

OPERADOR POLIVALENTE N-1	4,71	0,79	5,50
OPERADOR POLIVALENTE N-2	4,54	0,76	5,30

GRUPO PROFESIONAL 3

OPERADOR TÉCNICO NIVEL 1	5,41	0,90	6,31
OPERADOR TÉCNICO NIVEL 2	5,06	0,84	5,90

GRUPO PROFESIONAL 4

ENCARGADO N-1	6,69	1,11	7,80
ENCARGADO N-2	5,96	0,99	6,95
ENCARGADO N-3	5,55	0,93	6,48

TABLA SALARIAL PERSONAL POR MESES UNIDAD MONETARIA: EUROS MES

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PRORRATA PAGAS ESTRAS	PLUS POLV. Y NOCT.	PLUS TRANSPORTE	SALARIO BRUTO MES
-----------	-----------------	-----------------------------	--------------------------	--------------------	-------------------------

GRUPO PROFESIONAL 7



JEFE DE DEPARTAMENTO	2.077,00	346,17	222,00	75,00	2.720,17
GRUPO PROFESIONAL 6					
RESPONSABLE	1.513,00	252,17	200,00	75,00	2.040,17
GRUPO PROFESIONAL 5					
SUPERVISOR N-1	1.310,00	218,33	136,90	75,00	1.740,23
SUPERVISOR N-2	1.054,00	175,67	136,90	75,00	1.441,57
GRUPO PROFESIONAL 4					
ENCARGADO N-1	916,00	152,67	80,90	75,00	1.224,57
TÉCNICO 1ª	1.032,50	172,08	80,90	75,00	1.360,48
TÉCNICO 2ª	916,00	152,67	80,90	75,00	1.224,57
GRUPO PROFESIONAL 3					
OPERADOR TECNICO N 1	870,00	145,00	0,00	27,00	1.042,00
GRUPO PROFESIONAL 2					
ASISTENTE 1ª	870,00	145,00	0,00	27,00	1.042,00
ASISTENTE N 2ª	844,00	140,67	0,00	0,00	984,67

TABLA SALARIAL UNIDAD DE PARQUE. PERSONAL POR HORAS
--

UNIDAD MONETARIA EUROS

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PRORRATA PAGAS EXTRAS	SALARIO BRUTO HORA
GRUPO PROFESIONAL 1			
OPERADOR ASISTENTE POLIVALENTE	4,20	0,70	4,90
GRUPO PROFESIONAL 2			
OPERADOR POLIVALENTE N-1	4,80	0,80	5,60
OPERADOR POLIVALENTE N-2	4,63	0,77	5,40
GRUPO PROFESIONAL 3			
OPERADOR TÉCNICO NIVEL 1	5,52	0,92	6,44
OPERADOR TÉCNICO NIVEL 2	5,16	0,86	6,02

GRUPO PROFESIONAL 4

ENCARGADO N-1	6,82	1,14	7,96
ENCARGADO N-2	6,08	1,01	7,09
ENCARGADO N-3	5,66	0,94	6,60

TABLA SALARIAL PERSONAL POR MESES UNIDAD MONETARIA: EUROS MES

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PRORRATA PAGAS EXTRAS	PLUS POLIV. Y NOCT.	PLUS TRANSPORTE	SALARIO BRUTO MES
-----------	--------------	-----------------------	---------------------	-----------------	-------------------

GRUPO PROFESIONAL 7

JEFE DE DEPARTAMENTO	2.118,54	353,09	226,44	76,50	2.774,57
----------------------	----------	--------	--------	-------	----------

GRUPO PROFESIONAL 6

RESPONSABLE	1.543,26	257,21	204,00	76,50	2.080,97
-------------	----------	--------	--------	-------	----------

GRUPO PROFESIONAL 5

SUPERVISOR N-1	1.336,20	222,70	139,64	76,50	1.775,04
SUPERVISOR N-2	1.075,08	179,18	139,64	76,50	1.470,40

GRUPO PROFESIONAL 4

ENCARGADO N-1	934,32	155,72	82,52	76,50	1.249,06
TÉCNICO 1ª	1.053,15	175,53	82,52	76,50	1.387,69
TÉCNICO 2ª	934,32	155,72	82,52	76,50	1.249,06

GRUPO PROFESIONAL 3

OPERADOR TÉCNICO N1	887,40	147,90	0,00	27,54	1.062,84
---------------------	--------	--------	------	-------	----------

GRUPO PROFESIONAL 2

ASISTENTE 1ª	887,40	147,90	0,00	27,54	1.062,84
ASISTENTE 2ª	860,88	143,48	0,00	0,00	1.004,36

ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE

EMPRESA DE PARQUE ISLA MÁGICA, S.A.

Lugar: Pabellón de España, Isla de la Cartuja, s/n, Sevilla.

Fecha: 28 de julio de 2006.

En la ciudad Sevilla, siendo las 11.00 horas del día 28 de julio de 2006, se reúnen los señores cuyos nombres se relacionan, miembros de la Comisión Negociadora del Convento Colectivo de Parque Isla Mágica, S.A.

Por la representación empresarial:

Don Antonio Peláez Toré (D.N.L: 50.928.502-Q).

Don Francisco Roldán Falcón (D.N.I.:28.386.561-F).

Don Guillermo Cruz García (D.N.I.: 2.523.650).

Doña Rosa Jiménez Domínguez (D.N.I.: 27.323.985-P).

Don Gonzalo Escacena Campos (D.N.L: 28.226.704-T).

Por la representación social:

Don Joaquín de la Concepción Jiménez (CC.OO) (D.N.I.: 34.078.235-D).

Don Jordi Álvarez Molas (CC.OO) (D.N.I.: 28.594.470-L).

Doña Manuela Aguilar Hidalgo (CC.OO) (D.N.I.: 27.293.551-A).

Otros miembros del Comité de Empresa:

Don Manuel Fernández Algaba (U.G.T.) (D.N.I.: 75.365.589-V).

Asesores:

- Don Rafael Domínguez Romero (D.N.I.: 28.458.617).

- Don Pedro Solís Pérez (CC.OO) (D.N.I.: 28.296.113-N).

Tiene por objeto la presente reunión proceder al examen, y en su caso, a la firma del texto articulado del Convenio Colectivo de Empresa comprensivo de los acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora con anterioridad a este acto. Tras la lectura y examen del texto articulado, y sus anexos, por los reunidos se manifiesta lo siguiente:

1. UGT manifiesta su disconformidad con los términos de los acuerdos suscritos entre la empresa Parque Isla Mágica y la Representación de CC.OO. en el seno del



Comité de Empresa.

Las principales discrepancias son la insuficiente subida salarial de los Operadores Polivalentes para el presente año 2006 y la innecesaria implantación de la nueva categoría profesional de Operadores Asistente a la que se le asigna un salario más bajo aún que el mínimo actual, por lo que hace constar que no procederá a la firma del texto definitivo del VI Convenio Colectivo a que hace referencia este acta.

2. Por la representación de CC.OO. se manifiesta que tiene el propósito de dar su aprobación al Convenio Colectivo que ha sido leído y que tiene representación mayoritaria en el seno del Comité de Empresa de Parque Isla Mágica, S.A., y de la Comisión Negociadora para dar eficacia general al Convenio.

3. Por la representación empresarial se manifiesta su propósito de aprobar el texto del Convenio Colectivo reconociendo la representación mayoritaria expuesta por CC.OO. y consiguientemente el carácter de eficacia general que tendría el acuerdo.

En consecuencia con cuanto antecede los reunidos adoptan los siguientes acuerdos:

1. Aprobar, con los votos a favor de la representación empresarial y de los miembros de CC.OO. de la representación social, el texto articulado del VI Convenio Colectivo, y sus anexos, que regula las relaciones laborales de la Empresa Parque Isla Mágica, S.A., y sus trabajadores, que por quintuplicado ejemplar se une a la presente.

2. La nómina del presente mes de julio se confeccionará y abonará conforme a las tablas salariales que han venido rigiendo hasta el día de hoy, y la nómina del mes de agosto se confeccionará conforme a las tablas salariales aprobadas en el Convenio Colectivo. Los atrasos salariales correspondientes a diferencias de salario producidas desde primeros de enero a 31 de julio, se abonarán en el mes de agosto próximo.

3. Firmar el documento que recoge el Plan de Gestión de Recursos Humanos negociado paralelamente con el Convenio Colectivo.

4. Remitir la documentación, Convenio Colectivo y sus Anexos, a la Autoridad Laboral para su debido registro y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, delegando en don Gonzalo Escacena Campos a tales efectos.

Sin más asuntos de los que tratar se da por finalizada la sesión siendo las 12.00 horas del día mencionado anteriormente, redactándose la presente acta que, una vez leída, se firma por todos los asistentes en prueba de conformidad. (Siguen firmas.)



