

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO
TECNOLOGICO
DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA

Resolución de 26 de Mayo de 2004, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa AQUOPOLIS CARTAYA, S. L.

Expte. núm.: 1540.

Código de Convenio: 2102172.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa AQUOPOLIS CARTAYA, S. L., que fue suscrito con fecha 1 de Abril de 2004 por los representantes de la empresa y par el delegado de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 11/2004, de 24 de Abril y 203/2004, de 11 de Mayo, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

Segundo: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 26 de Mayo de 2004.-El Delegado Provincial, Fdo.: José Luis Diez Cuellar.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

AQUOPOLIS CARTAYA, S. L.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Naturaleza, fines y partes firmantes.

Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del presente acuerdo es la propia de un CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA que tiene por finalidad regular las condiciones económicas sociales y de trabajo entre la empresa AQUOPOLIS CARTAYA, S. L. y sus trabajadores, ambas partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios de ámbito distinto, aún cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en la Empresa AQUOPOLIS CARTAYA, S. L.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

El presente acuerdo se configura como un Convenio Colectivo de empresa de ámbito provincial que afecta a todo el personal que presta sus servicios, o se incorpore durante su vigencia, en el centro de trabajo ubicado en Ctra. Cartaya Rompido Km., 3, 21450 Cartaya (Huelva).

Se considera expresamente excluido del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo el personal que desempeña funciones de Consejo, o miembros de los órganos de Administración de la empresa, a que se refieren los Arts. 1.3 c) y 2.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años extendiéndose su vigencia desde el 1 de Enero de 2004 al 31 de Diciembre de 2007.



La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del mismo, en caso contrario se entenderá tácitamente prorrogado de año en año.

Artículo 4. Incremento salarial.

Los conceptos retributivos previstos en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, deberán revisarse de acuerdo con los siguientes criterios:

El 31 de Diciembre de 2004, una vez determinado con carácter definitivo el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) registrado entre el 31 de Diciembre de 2003 y el 31 de Diciembre de 2004, se efectuará una revisión si el incremento del IPC es superior a la subida inicial del IPC previsto (2%), aplicando en ella la diferencia existente entre el 2% y el IPC real.

Para el segundo, y siguientes años de vigencia, se aplicará un incremento, a todos los conceptos salariales recogidos en el Anexo I, igual al Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno cada año, con revisión una vez determinado el I.P.C. real a 31 de Diciembre de cada año, de acuerdo con los criterios determinados en el párrafo anterior.

Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas que regularán las relaciones entre la empresa y sus trabajadores serán las contenidas en este Convenio Colectivo. En lo no previsto se estará a lo establecido en las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 6. Garantía Personal.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la absorción y compensación de condiciones de trabajo.

Artículo 7. Absorción y compensación.

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio Colectivo, se acordasen por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual, para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efectos de ninguna clase en el supuesto de que no fuese



aprobado en su totalidad.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos miembros (1 por parte de la Empresa y 1 por parte de los trabajadores), siendo por cuenta de la empresa las horas invertidas en sus reuniones y gastos que se generen. A las reuniones de la Comisión Paritaria, podrán concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán el seguimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Capítulo II. Contratación y empleo.

Artículo 10. Clasificación según permanencia.

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasifica de la forma siguiente, según su permanencia al servicio de la empresa.

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

b) Personal discontinuo.- Es aquél que presta sus servicios de forma intermitente o discontinua, durante todo el año o períodos inferiores de tiempo, en aquellos días u horas que es necesario para el desarrollo de las actividades de la empresa. En cuanto a los días que ha de prestar servicio cada trabajador en particular, se estará a lo pactado en el contrato individual de trabajo, o en su defecto en el presente Convenio Colectivo.

c) Personal eventual.- Es aquél que se contrata, ajustándose a los diversos decretos de contratación temporal, para prestar sus servicios, durante un período de tiempo.

Artículo 11. Modalidades de contratación.

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 exigencias circunstanciales del 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 en prácticas: Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán una retribución salarial equivalente al 60 % del salario fijado en este Convenio Colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo puesto durante el primer año de vigencia del contrato y del 75 % durante el segundo año de vigencia del contrato.

3) Contrato de obra o servicio determinado: Se establece que, para cubrir el volumen de trabajo adicional que representa el atender la temporada del Parque Acuático al público, que se fija desde principios de Junio hasta mediados de Septiembre, la mejor forma de atender las necesidades de personal que esto implica, de acuerdo con el artículo 15.1.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. Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada bien a jornada completa, bien a tiempo parcial, y se dirigirá a todos los grupos profesionales y para aquellos puestos que deban permanecer toda la temporada en el Parque.

Artículo 12. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba. El período de prueba en ningún caso podrá ser superior a seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 13. Plazo de preaviso.

El personal que desee causar baja voluntaria deberá dar un plazo de preaviso de 15 días. El incumplimiento de esta obligación determinará la pérdida del derecho a percibir el importe del salario correspondiente a los días de retraso en la comunicación.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 14. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa,



con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se clasificarán atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Los grupos profesionales serán los indicados en el artículo siguiente, que incluye la descripción general de los mismos.

El encuadramiento correspondiente a esta clasificación profesional se incluye en el Anexo I.

Artículo 16. Grupos 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 de Estructura. Se encuadra en este grupo el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada autonomía y complejidad.

Grupo de Administración: Se encuadra en este grupo el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y en general las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Grupo de Explotación: Se encuadra en este grupo profesional el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas directamente con la explotación de la actividad, labores de mantenimiento u otras





actividades auxiliares pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Grupo de Restauración: Se encuadra en este grupo profesional el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza funciones relacionadas con los servicios de restauración del Parque Acuático, tales como preparar y servir comidas y bebidas, limpieza y/o mantenimiento de cocinas y salones, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Artículo 17. Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos 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 los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Capítulo IV. Jornada laboral y tiempo de trabajo.

Artículo 18. Principios básicos.

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

La actividad propia de cada grupo profesional y las variaciones del ritmo de la misma, diaria, semanal y estacionalmente, aconsejan horarios distintos, distribución de la jornada laboral de forma diferente y descanso semanal en distintos días de la semana.

Artículo 19. Jornada Laboral.

1. Jornada: Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.800 horas de trabajo efectivo, que en promedio y en cómputo anual, supone una jornada inferior a 40 horas efectivas de trabajo a la semana, de las cuales se han deducido la jornada correspondiente a 14 fiestas laborales y 30 días de vacaciones. Esta jornada se distribuirá a lo largo del año aplicando los siguientes principios:

a) La distribución de la jornada se realizará por la Dirección de la empresa de





acuerdo con las necesidades de explotación, respetando, en todo caso la normativa legal reguladora de esta materia.

b) Dado el carácter estacional de la actividad de la empresa se establece una distribución irregular de la jornada.

c) Expresamente se pacta la obligatoriedad de trabajar en domingos, así como los días declarados festivos por la Autoridad Laboral. Las horas efectivas trabajadas en domingos y festivos se considerarán a todos los efectos como integrantes de la jornada anual pactada.

d) La jornada ordinaria laboral no podrá superar las 9 horas efectivas de trabajo al día.

e) Al objeto de ajustar la jornada laboral para que a 31 de Diciembre se realicen las horas de jornada laboral previstas en este Convenio Colectivo, las recuperaciones o descansos compensatorios que procedan, se realizarán en aquellos días de la época de baja actividad que la Empresa considere.

2. Horarios: La fijación de horarios de trabajo de cada semana, se realizará el viernes de la semana anterior como último día, incluyendo el período comprendido entre el lunes y el domingo de la semana siguiente, colocándose en los tablones de anuncios de los departamentos o por cualquier otro medio que facilite su conocimiento.

El cuadro-horario podrá ser modificado o ampliado por necesidades de explotación, computándose el exceso de jornada hasta el máximo de 9 horas como ordinarias de trabajo, y retribuyéndose tales horas como ordinarias de trabajo.

Artículo 20. Descanso dentro de la jornada.

Todo el personal, afectado por el presente Convenio Colectivo, disfrutará de un descanso entre Jornada de acuerdo con los condicionantes siguientes:

a) Se concederá un descanso de 15 minutos, aun cuando la jornada sea partida, siempre que exista un período de trabajo continuado de 6 o más horas, ya sean ordinarias o extraordinarias.

b) Los descansos establecidos, o pausas que se concedan dentro de la jornada laboral, se calificarán como no integrantes del tiempo de trabajo, no incluidos por tanto en las horas a computar como jornada laboral.

c) En ningún caso, se podrá disfrutar este descanso al principio o al final de la jornada.





Artículo 21. Calendario laboral.

A principios de cada año se dará a conocer a los trabajadores, el calendario inicialmente previsto de los días de apertura del Parque acuático al público, pero sin que ello suponga que es el calendario definitivo.

Artículo 22. Imposibilidad de la prestación.

En los supuestos de fuerza mayor y cuando por razones meteorológicas o cualquier otra no imputable a la empresa, no sea posible la prestación de servicios al público por parte del trabajador, el jefe de cada departamento asignará otras tareas hasta el cumplimiento de la jornada prevista. En todo caso, serán recuperables las horas no trabajadas.

Artículo 23. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales por año completo trabajado. Como norma general el personal contratado por tiempo indefinido, o con un contrato cuya duración sea superior al año, disfrutará las vacaciones fuera del período considerado como de temporada alta, que se fija desde principios de Mayo hasta finales de Septiembre de cada año.

A estos efectos, anualmente la Empresa comunicará al personal el calendario de vacaciones con una antelación mínima de dos meses antes del comienzo del disfrute de las mismas.

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

Capítulo V. Percepciones económicas.

Artículo 24. Estructura de la remuneración.

La estructura de la remuneración del personal incluido en este Convenio Colectivo, está integrada por los conceptos que figuran a continuación, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Las cantidades establecidas, para los diferentes conceptos salariales, se reflejan con valor mensual o valor horario, de acuerdo con los criterios pactados con cada trabajador o los que se establezcan en cada contrato individual de trabajo. Esta dualidad en el establecimiento de valores mensuales u horarios, tiene como único objeto facilitar el cálculo de las retribuciones adaptándose a las características de la prestación de trabajo de los trabajadores.

Artículo 25. Salario Base.





El sueldo que se establece para las categorías profesionales señaladas en el presente Convenio Colectivo, para un rendimiento normal y correcto, es el que figura en el Anexo número I. En la cantidad establecida como retribución por salario base está incluido el salario base propiamente dicho y la parte proporcional del descanso semanal y de las fiestas anuales.

El salario base mensual, se percibirá proporcionalmente al número de días trabajados cada mes.

La cuantía del salario base mensual expresado, se refiere a la jornada laboral definida en el Art. 19.1 de este Convenio Colectivo.

Cuando un trabajador, tenga una jornada media laboral inferior a la que se refiere dicho artículo, su salario base mensual se calculará proporcionalmente a la misma.

Artículo 26. Complementos salariales.

A) 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 número I para cada una de ellas. Estas pagas se devengarán en proporción al tiempo trabajado, computándose los meses de Enero a Junio del año en curso para la paga de Verano y de Julio a Diciembre del año en curso para la paga de Navidad. El importe de estas pagas se podrá prorratear mensualmente, previo acuerdo con el trabajador, retribuyéndose mensualmente junto con el salario de cada mes.

B) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias serán compensadas mediante descanso equivalente de acuerdo con lo establecido en el art. 18.1 e) de este Convenio Colectivo. En el caso de imposibilidad de disfrutar el descanso equivalente tal y como queda establecido, las horas extraordinarias se retribuirán como horas ordinarias de trabajo.

Artículo 27. Plus absorbible.

Su concesión, obedece a circunstancias cualitativas de orden personal que concurren en el trabajador. Será concedido libremente por la empresa, no tendrá carácter consolidable, pero si absorbible.

Artículo 28. Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa consistente en quinquenios. Cada quinquenio tendrá una cuantía del 3% sobre el salario base del Convenio Colectivo, y se percibirá a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se cumplan.





Artículo 29. 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.

Artículo 30. Anticipos.

El trabajador, y con su autorización, sus representantes legales, tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Capítulo VI. Disposiciones varias.

Artículo 31. Comedores de empresa.

La empresa habilitará un área reservada para empleados, dentro de alguno de los restaurantes del parque, donde se podrá efectuar la comida del día a un precio establecido en el 50% del fijado al público.

Artículo 32. Prendas de trabajo.

El personal recibirá las prendas de trabajo necesarias para el desarrollo de sus funciones, siendo obligatorio su devolución al final del contrato para percibir la liquidación de salarios correspondiente.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 33. Principios de Ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Artículo 34. Graduación de las faltas.





1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La falta de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen la imagen de la empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como 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 veinte a sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- d) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo.
- e) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- f) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- g) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- h) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, cuando se realice reiteradamente y el trabajador ya estuviera advertido por escrito.
- i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.





j) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

k) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada en el trabajo durante más de dos días en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la aprobación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

g) La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

h) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

i) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo.

j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

l) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

m) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

n) El acoso sexual.





o) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada habiendo causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

p) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 35. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas puedan hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 36. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los quince días; las graves, a los cuarenta y cinco días, y las muy graves, a los noventa días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37. Procedimiento sancionador.

A) La sanción de faltas leves se notificará al trabajador por escrito con indicación de los hechos y fecha de comisión.

B) La sanción de faltas graves y muy graves se notificará al trabajador por escrito con indicación de los hechos y fecha de comisión, para que en el plazo máximo de 5 días formule por escrito las pertinentes alegaciones en su defensa. En el mismo plazo se podrá aportar declaración de testigos, terminándose el expediente en el plazo máximo de 45 días.

C) La fecha de cumplimiento de las sanciones se comunicará al trabajador en la notificación de la misma o en escrito posterior, debiendo cumplirse en el plazo máximo de nueve meses desde su notificación al trabajador.

Anexo I

Tabla salarial año 2004

Grupos profesionales

Grupo de estructura

Categorías Profesionales	Salario Bruto Año 2004
Director	16.421,32 €
Jefe de Departamento	16.421,32 €
Jefe de Sección	15.348,87 €
Titulado Superior	16.421,32 €
Titulado Medio	15.348,87 €
Grupo de administración	
Oficial 1ª Administrativo	9.661,54 €
Oficial 2ª Administrativo	8.702,59 €
Auxiliar Administrativo	7.192,11 €
Auxiliar de Caja	7.192,11 €
Oficial 1ª Comercial	9.661,54 €
Oficial 2ª Comercial	8.702,59 €
Auxiliar Comercial	7.192,11 €
Vendedor	7.192,11 €
Grupo de explotación	
Encargado	14.532,31 €
Supervisor	12.085,11 €
Jefe de Equipo	12.085,11 €
Jefe de Zona	12.085,11 €
Maquinista	9.661,54 €
Socorrista	7.192,11 €
Auxiliar Socorrista	6.779,45 €
Telefonista	7.192,11 €
Limpiador	6.779,45 €
Taquillero	6.779,45 €
Guardarropa	6.779,45 €
Portero	6.779,45 €
Azafata	6.779,45 €
Oficial 2ª Pasatiempos	8.702,59 €
Operador Pasatiempos	7.192,11 €
Ayudante Pasatiempos	6.779,45 €
Dependiente 1ª	7.192,11 €

Dependiente 2ª	6.779,45 €
Almacenero	9.661,54 €
Auxiliar Almacén	7.192,11 €
Mozo de Almacén	6.779,45 €
Oficial 1ª Oficio	9.661,54 €
Oficial 2ª Oficio	8.702,59 €
Oficial 3ª Oficio	7.192,11 €
Ayudante de Oficio	6.779,45 €
Grupo de restauración	
Encargado	14.532,31 €
Jefe de Cocina	12.035,11 €
Cocinero	9.661,54 €
Ayudante de Cocina	7.192,11 €
Fregador	6.779,45 €
Encargado Mostrador	9.661,54 €
Camarero	8.702,59 €
Dependiente 1ª	7.192,11 €
Dependiente 2ª	6.779,45 €
Cajero	8.702,59 €
Almacenero	9.661,54 €
Auxiliar Almacén	7.192,11 €
Mozo Almacén	6.779,45 €

En Cartaya, a las doce horas del día 1 de Abril de 2004. Reunidos en el Centro de Trabajo de la Empresa Aquópolis de Cartaya, S. L., los señores que a continuación se relacionan, Director Gerente y Delegado de Personal.

Representante de la empresa

Joaquín Garcia del Moral Pinilla con D.N.I. 00707033L

Manuel Chao Soto con D.N.I. 76546531R

Jose Asenjo Vera con D.N.I. 50310167J

Delegado de personal

Antonio María Santana Gómez con D.N.I. 29775353J

Iniciada la reunión, y tras haber llegado a un acuerdo en lo Social y en lo Económico, se decide:

1º.- La aprobación y firma del presente Convenio Colectivo de Empresa al amparo



Andalucía

Aquopolis Cartaya, S.L.

BOP , 17 de junio del 2004

Página 17 de 17

de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las catorce horas en el lugar y la fecha indicados al principio de la presente acta.

