



SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUAPARK INTERNACIONAL, SOCIEDAD ANÓNIMA Y LOS TRABAJADORES DE SU PLANTILLA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aquapark Internacional, Sociedad Anónima, código de convenio 2904412 recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 14 de abril de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.
2. Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Málaga, 14 de abril de 2004.

El Delegado Provincial (firma ilegible).

SEXTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUAPARK INTERNACIONAL, SOCIEDAD ANÓNIMA Y LOS TRABAJADORES DE SU PLANTILLA.

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa Aquapark Internacional, Sociedad Anónima, con domicilio en Torremolinos, 29620, calle Cuba, n.º 10.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio afectará únicamente al centro de trabajo con domicilio en Torremolinos, en la calle Cuba, n.º 10.

Artículo 3. Ámbito personal.

El convenio afectará durante su periodo de vigencia a la totalidad de los trabajadores que prestan o prestasen sus servicios en la mencionada empresa, ya sean fijos de plantilla o sujetos a cualquier modalidad de contratación, de





conformidad con la legislación vigente.

Se considera expresamente excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal que desempeñe funciones de Consejo, los miembros de los órganos de administración de la empresa, así como el personal de alta dirección.

Capítulo II.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, y comenzará a regir en fecha 1 de enero de 2004 finalizando por tanto sus efectos en fecha 31 de diciembre de 2007.

Artículo 5. Prórrogas.

Se entenderá prorrogado el presente convenio por años sucesivos una vez llegado el vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes exprese su deseo de darlo por finalizado con una antelación previa de tres meses.

La denuncia deberá efectuarse mediante expresa comunicación escrita, en tiempo y forma, a la otra parte y ante el organismo competente.

Si no se denuncia se prorrogarán las tablas salariales acordadas a primeros de cada año natural, de acuerdo con el IPC previsto para dicho año.

Capítulo III. Clasificación del personal.

Artículo 6. Clasificación por razón de permanencia.

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, fijos discontinuos, contratados por tiempo determinado de carácter eventual, por obra o servicio determinados, interinos, contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que permita la legislación vigente en cada momento.

SON TRABAJADORES FIJOS los admitidos por tiempo indefinido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración de contrato.

SON TRABAJADORES EVENTUALES contratados por duración determinada, al amparo del Real Decreto Legislativo 97, aquellos que se contraten por tiempo cierto, siempre que así se pacte por escrito, expresando las circunstancias que motivan la contratación, y cuando las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o razones de temporada así lo exigieran , aun tratándose de la actividad normal de la empresa.



Para este tipo de contratos se pacta expresamente, de conformidad con dicha norma legal, una duración máxima, incluidas la posible prórroga que pudieran pactarse, de seis meses dentro de un periodo de doce.

SON TRABAJADORES CONTRATADOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO aquellos cuyo objeto del contrato se ciña exclusivamente a la obra o el servicio para el que se produce su contratación, cesando pues a la expiración del objeto para el que se instrumentó el mismo.

SON TRABAJADORES INTERINOS a los que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador cuyo contrato se encuentra suspendido y con reserva de puesto de trabajo, tales como servicio militar, enfermedad, vacaciones o situaciones análogas, y cesarán a la incorporación del titular del puesto de trabajo.

SON TRABAJADORES DISCONTINUOS los que prestan sus servicios de forma periódica o discontinua durante todo el año o periodos inferiores de tiempo, en aquellos días u horas prefijados en los que es necesario para el desarrollo de las actividades normales y habituales de la empresa.

En cuanto a los días que ha de prestar servicio cada productor en particular se estará a lo pactado en el contrato individual de trabajo o, en su defecto, en el presente convenio colectivo.

Un trabajador eventual será fijo discontinuo cuando la empresa haya realizado tres llamamientos durante tres años consecutivos o durante cinco años no consecutivos, siempre y cuando cada llamamiento tenga una duración mínima de tres meses (es decir, en el cuarto o sexto año en cada caso).

La empresa realizará un llamamiento con una antelación no inferior a una semana, por carta certificada o por telegrama.

SON TRABAJADORES EN PRÁCTICAS los que se encuentren en posesión de titulación académica o profesional y sean contratados por la empresa para la práctica de su titulación estándose en estos casos a lo establecido por el citado RDL 8/97.

La contratación de trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas deberá efectuarse por escrito, debiendo ajustarse dichos documentos al contenido normativo en el que se amparan.

A estos efectos, se establece que para cubrir el volumen de trabajo adicional que representa el atender la temporada alta en el Parque, que se fija desde el primer domingo de junio hasta el segundo domingo de septiembre de cada año, es de acuerdo con el artículo 15, apartado 1.a) del Estatuto de los trabajadores y del 2.1 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla aquél, es la de



crear un contrato de obra o servicio configurándolo como propio de actividad normal de la empresa.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada bien a jornada completa, bien a tiempo parcial, y se podrá ser empleada para los trabajadores que realicen sus funciones en taquillas, portería, espectáculos, mantenimiento, hostelería, pasatiempos y merchandising, pudiéndose utilizar esta modalidad de contratación para aquellos puestos que deban permanecer toda la temporada del Parque.

En cuanto al CONTRATO PARA LA FORMACIÓN la duración mínima para esta modalidad de contrato establecida en la ley en seis meses, podrá ser objeto de suspensión si llegada la conclusión de la actividad estacional del centro de trabajo esta duración no se hubiera alcanzado, reanudándose una vez se restablezca dicha actividad.

Dentro de la duración máxima de dos años las partes podrán acordar una o más prórrogas que tendrán la duración que las partes establezcan.

Los trabajadores que hayan superado con satisfacción la formación y hayan completado la duración máxima del contrato tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo fijo discontinuos en el centro de trabajo, en las categorías profesionales objeto de la formación.

Capítulo IV. Contratación, ingresos, periodo de prueba.

Artículo 7. Contratación e ingresos.

En el contrato de trabajo deberá necesariamente figurar la duración de los respectivos periodos de prueba.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como sí fuera de plantilla.

La empresa entregará al Comité de Empresa una copia básica de los contratos que deban formalizarse por escrito, en el plazo de 10 días a partir de su concertación.

La misma obligación y en idéntico plazo deberá observarse para las prórrogas y para las denuncias de los contratos.

No se podrá contratar ningún trabajador para desarrollar las mismas funciones de un trabajador que le hayan cesado el contrato, sin haber comunicado al comité el por qué y causas del cese.





Artículo 8. Cláusula especial de contratación.

Se acuerda expresamente que la empresa, al objeto de efectuar toda la serie de tareas de preparación a la apertura de la temporada y las obras de mejora que se pudieran ir realizando, contratará preferentemente a trabajadores que ostentan la condición de fijos discontinuos, siempre que las funciones a realizar puedan ser efectuadas por estos últimos, en parecidos términos de rendimiento en tiempo, calidad y coste que otras posibles alternativas.

Artículo 9. Trabajos de nivel superior.

En los casos de necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, durante un año u ocho durante dos años, el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel superior al que tuviera reconocido, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el nivel o grupo del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Superados los plazos establecidos el trabajador tendrá derecho a consolidar el nivel profesional que corresponda al puesto que ocupó transitoriamente.

La empresa comunicará a los representantes legales estas situaciones.

Artículo 10. Trabajos de nivel inferior.

La empresa por necesidades perentorias o imprevisibles podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de nivel inferior a la que tenga reconocida a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta.

El trabajador seguirá percibiendo el sueldo y demás emolumentos que correspondan a su nivel profesional. La empresa comunicará a los representantes estas situaciones, especificando el tiempo aproximado del trabajo encomendado.

Artículo 11. Movilidad.

En el presente convenio colectivo se establece la posibilidad de movilidad funcional del personal del departamento de taquillas tanto al departamento de tiendas como al de recepción del Parque, y ello cuando a criterio de la Dirección se entienda que la afluencia de público al Parque ha disminuido notablemente y por tanto no se estime necesaria la presencia de la totalidad de los efectivos en las taquillas.





Artículo 12. Ascensos.

La promoción o ascensos de los trabajadores a puestos de superior categoría que impliquen confianza serán de libre designación por la empresa.

Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

La empresa se compromete en la medida de lo posible en potenciar al máximo la promoción interna de los trabajadores.

Esto implica igualmente que los empleados del Parque tengan prioridad para ocupar puestos de estructuras, siempre y cuando cumplan con los perfiles requeridos para dichos puestos.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

La contratación se realizará para ejercer las funciones profesionales y la prestación de servicios en el centro de trabajo Aquapark, sito en Torremolinos, provincia de Málaga.

Siempre que se exija cambios de residencia en la misma empresa, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se deberá comunicar a los representantes de los trabajadores con antelación de treinta días.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 14. Salarios.

Las retribuciones que corresponden a cada categoría profesional se encuentran relacionadas, en su importe mensual, en el anexo 1.

Artículo 15. Antigüedad.

En materia de complemento de antigüedad será de aplicación el siguiente régimen:

1. TRABAJADORES CONTRATADOS CON EFECTOS DEL 1 DE ENERO DE 2004.

Estos trabajadores no devengarán el complemento por antigüedad previsto en el convenio precedente, que queda suprimido con el presente convenio, sin perjuicio de los derechos adquiridos que quedan reconocidos en el apartado siguiente.



2. TRABAJADORES ANTERIORES AL 1 DE ENERO DE 2004.

Estos trabajadores seguirán devengando como condición más beneficiosa a título ad personam, el complemento por antigüedad previsto en el convenio precedente y que consiste en el abono de una cantidad igual al cinco por ciento (5%) sobre el salario base, por cada tres temporadas efectivamente trabajadas a tiempo completo.

Dicha bonificación tendrá la consideración de salario, computándose para el abono de las pagas extraordinarias.

Se podrá percibir un máximo de 7 trienios.

Artículo 16. Pagas extras.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias al año.

Cada una de ellas es igual a un mes de salario base, más antigüedad en su caso.

Las referidas gratificaciones serán abonadas en los meses de junio y diciembre para los trabajadores fijos y fijos discontinuos.

Para los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales se abonarán de forma prorrateada.

Artículo 17. Aumento salarial.

Las tablas salariales que figuran en el anexo I serán los sueldos pactados para el año 2004, que son consecuencia de haber sido revisados los del año 2003 con un incremento de un 2,6 por 100, y con efectos del día 1 de enero siguiente.

Este mismo incremento se ha aplicado tanto al plus festivo como al plus quebranto de moneda.

Para determinar la tabla salarial del año 2005 será consecuencia de aplicar una revisión igual al IPC real nacional registrado en el año 2004 a la tabla de ese mismo año, con efectos del día 1 de enero de 2005.

Para determinar la tabla salarial del año 2006 será consecuencia de aplicar una revisión igual al IPC real nacional registrado en el año 2005 a la tabla de ese mismo año, con efectos del día 1 de enero de 2006.

Para determinar la tabla salarial del año 2007 será consecuencia de aplicar una revisión igual al IPC real nacional registrado en el año 2006 a la tabla de ese mismo año, con efectos del día 1 de enero de 2007.



Artículo 18. Manutención.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a una comida variada al día en la empresa, y a su cargo, durante las horas de funcionamiento del Parque.

Es obligatorio comer en el comedor creado por la empresa tanto para comida elaborada en el Parque como cuando se traiga de fuera.

La empresa elaborará los menús bisemanales al objeto de garantizar la variedad de su composición y optimizar su valor nutritivo.

Asimismo velará por adecuar las condiciones del comedor para cumplir el compromiso de limpieza y comodidad en el mismo.

El periodo de comida varía en su duración y condición según el periodo de la temporada.

Así en los meses de mayo, junio y septiembre tienen derecho a media hora diaria para comer, computándose dicho periodo como tiempo de trabajo efectivo.

Y durante los meses de julio y agosto, que la jornada completa de ocho horas es partida, los trabajadores tendrán derecho a una hora no retribuida para comer, como 15 minutos retribuidos de descanso.

La dirección determinará los horarios de comida en cada caso, al objeto de que esté asegurado el funcionamiento de todos los servicios cuando el Parque este abierto.

Artículo 19. Pluses.

1. Se establece un plus de quebranto de moneda por importe de 17,23 euros brutos, revisables anualmente de conformidad con las variaciones del IPC al 31 de diciembre de cada año, y con efectos del día 1 de enero del siguiente, para todo el personal cuya función esté directamente relacionada con el manejo de dinero efectivo o de otra especie, y consistente en el abono mensual, o la parte proporcional que durante el mes, cada empleado haya realizado trabajo efectivo manejando fondos.

2. Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores de 12 euros brutos al mes o la parte proporcional durante los meses que el Parque está abierto al público.

La cuantía de este plus variará cada año según la escala siguiente:

Año 2004	12 brutos al mes
----------	------------------



Año 2005	15 brutos al mes
Año 2006	18 brutos al mes
Año 2007	21 brutos al mes

3. Trabajo nocturno. Se considera trabajo nocturno el desarrollado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.

Dichos trabajadores no podrán realizar horas extras.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica, a no ser que se haya pactado previamente en la remuneración total o global del trabajador, haciéndolo constar en el contrato de trabajo

Artículo 20. Pago de remuneraciones.

Con el objeto de confeccionar la nómina, y proceder a su pago, en los últimos días del mes natural a que corresponde, todos los datos variables que la integran, se computarán del día veintiuno del mes anterior al día veinte del mes correspondiente, ambos inclusive.

El abono se realizará a través de transferencia bancaria.

Capítulo VI. Jornada, descansos.

Artículo 22. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada ordinaria máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La empresa podrá realizar contrataciones con jornada a tiempo parcial de acuerdo con lo previsto legalmente y lo establecido en este convenio.

La jornada anual de referencia queda fijada en mil ochocientos veintiséis horas con veintisiete minutos (1.826,27 horas).

Al objeto de favorecer la adaptación del horario de trabajo al horario de actividad del centro de trabajo, se pacta que la distribución de aquél podrá ser irregular.

A tal efecto, la distribución de la jornada de trabajo se realizará semanalmente sin que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo fijado pueda ser superior a nueve horas diarias.

La empresa publicará cada viernes la distribución de la jornada de la semana siguiente, fijando los horarios de trabajo de inicio y de finalización diarios, así



como los días de descanso correspondientes.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Artículo 23. Descansos.

El descanso semanal para los trabajadores afectados por el presente convenio, será de dos días ininterrumpidos, salvo pacto individual expreso en contrario, pero siempre dentro de los límites legales establecidos.

Si por motivos meteorológicos el Parque no abriese, se pactará con los empleados el realizar otras funciones o tomar el día como asuntos propios.

Artículo 24. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones por un año natural o la parte proporcional que le corresponda.

El periodo de vacaciones se disfrutará durante los días de inactividad del centro de trabajo cuando se trate de trabajadores fijos ordinarios, estableciéndose de mutuo acuerdo entre las partes, y coincidiendo con el término del contrato o periodo de llamamiento, cuando se trate de trabajadores temporales o fijos discontinuos, respectivamente.

Artículo 25. Días festivos.

Los días festivos trabajados, tanto por los trabajadores contratados para jornadas a tiempo completo, o mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial de prestaciones de servicio los mismos días que los contratados a tiempo completo (tiempo parcial horizontal) tendrán derecho a que dicha jornada se le compense con tiempo equivalente a un día y medio de descanso en otra fecha a fijar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, o a disfrutarlo acumulado a las vacaciones.

En el supuesto extraordinario de tener que compensar económicamente estos días festivos trabajados, se abonarán a razón de 53,64 euros brutos, revisables al inicio de cada año con el incremento de IPC del año natural anterior.

Artículo 26. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 27. Licencias o permisos con sueldo.



El trabajador, avisando con suficiente antelación, y justificándola adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

En caso de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, padre político, madre política, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos, todo ello dentro de la provincia, por el tiempo de tres días naturales.

Cuando tuviese que trasladarse fuera de la provincia por los motivos anteriores: cuatro días naturales y en el caso de que tuviese que trasladarse fuera de la península por idénticos motivos, cinco días naturales.

Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.

En caso de matrimonio, por tiempo de quince días naturales.

Por el fallecimiento de hermanos políticos, un día.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera del horario laboral.

Por matrimonio de un hijo o hermano del trabajador, según la boda tenga lugar en la provincia, en la península o fuera de ella, respectivamente 1, 2 o 3 días naturales.

Asimismo, se recogen en este convenio las contempladas en el ET.

Artículo 28. Excedencias.

Se remite este capítulo a lo dispuesto en el vigente Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

Capítulo VII. Mejoras sociales.

Artículo 29. Vestuario.

Se obliga la empresa a proporcionar a todo el personal de la misma los uniformes, así como la ropa de trabajo adecuada a la función que realice, obligándose el personal a su debida limpieza, así como a su devolución al finalizar su prestación de servicios de la temporada.

Artículo 30. Jubilación.

A petición del trabajador, este podrá acogerse a los beneficios de la jubilación especial anticipada a los 64 años, al amparo de la legislación vigente.



En este caso, la empresa se obligará al cumplimiento de lo legalmente preceptuado en este sentido.

Artículo 31. Asambleas y reuniones.

Solicitada a la empresa la celebración de una reunión con 48 horas de antelación, vendrá ésta obligada a facilitarles el local de que disponga en la forma lo más apta posible a estos efectos, para su celebración en horas no laborables.

Artículo 32. Condiciones más beneficiosas.

La empresa se compromete a respetar las condiciones más beneficiosas que sobre las que se fijan en el presente convenio pudieran tener establecidas con sus trabajadores a título individual.

Artículo 33. Desarrollo de la actividad.

Todo el personal afectado por el presente convenio viene obligado al estricto respeto y desarrollo de la actividad existente en el Parque, así como velar por la buena marcha de la misma, con especial cuidado en orden a los consumos de agua, electricidad, etc.

A título enunciativo, deberán asistir al centro de trabajo con observancia de las normas generales de higiene y aseo personal (pelo cuidado, bien afeitado, etc.), de acuerdo con el impreso de normas internas, firmado en el momento de la incorporación.

No deberán cumplir con la prestación de servicios portando anillos, pendientes, sortijas y otros adornos personales que puedan dar lugar a situaciones de inseguridad, por ser la norma fundamental de la empresa.

Deberán dirigirse a la clientela mostrando el debido respeto, aun cuando se trate de tener que reprimir alguna acción insegura por parte del usuario de las atracciones, ya que con esto se potenciará la idea primordial de este tipo de actividades de ocio y disfrute: la buena imagen de cara a terceros.

Artículo 34. Complemento de IT por enfermedad y accidente.

En los casos de IT por enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, debidamente acreditado por la Seguridad Social o médico oficial de la mutua aseguradora de accidente, la empresa complementará las prestaciones obligatorias, hasta los siguientes límites:

Accidente de trabajo o enfermedad profesional: Complemento salarial hasta alcanzar el 100% de salario base más antigüedad en su caso, desde el primer día de baja.





Enfermedad común o accidente no laboral: Con hospitalización del trabajador por periodo superior a 24 horas el complemento será igualmente hasta alcanzar el 100% de salario base más antigüedad, durante todo el periodo que permanezca el trabajador en dicha contingencia.

Sin hospitalización del trabajador, o con hospitalización inferior a 24 horas, el complemento hasta alcanzar un límite de sesenta días naturales.

Artículo 35. Lugar de reunión.

El lugar de reunión será en el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y el empresario deberá facilitar un local para la celebración de asambleas.

Artículo 36. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Solo podrán realizarse registros sobre la persona, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio del cliente y de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal.

La empresa deberá tener taquillas para sus trabajadores contratados, así como, que los vestuarios y duchas tengan el ratio necesario para la cantidad de trabajadores de ambos sexos y que reúnan las condiciones higiénico sanitarias mínimas.

Artículo 37. Comisión paritaria de vigilancia y control.

Se designa una comisión paritaria de las partes otorgantes del convenio para entender de cuantas cuestiones le han sido atribuidas en el mismo, en particular para interpretar su articulado en caso de controversia y dirimir cuantas cuestiones se deriven de su aplicación.

Esta comisión estará formada por cuatro miembros, dos designados por la empresa y dos por la representación de los trabajadores, elegidos por y entre los mismos y, preferentemente, de los que hubieran tomado parte en las negociaciones del convenio.

Los temas que se sometan a consideración de la comisión deberán resolverse por decisión conjunta y favorable de ambas partes.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 38. Principios generales



Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este convenio colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y ni en otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

Artículo 39. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se calificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

1. SERÁN FALTAS LEVES:

- i. Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
- ii. La no comunicación con la antelación debida de una falta de trabajo por falta justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- iii. Falta de aseo y limpieza personal.
- iv. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- v. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
- vi. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- vii. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- viii. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- ix. Falta de respeto y consideración leve hacia los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
- x. Comer en cualquier dependencia distinta del comedor habilitado para ello.

2. SERÁN FALTAS GRAVES:

- i. Más de tres y hasta siete faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin





causa justificada.

ii. Faltar dos días al mes sin justificación.

iii. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

iv. Cambiar, revolver los armarios o taquillas de los compañeros o del público sin la debida autorización.

v. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

vi. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.

vii. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales, herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

viii. Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.

ix. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

x. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa para fines personales, durante la jornada de trabajo, y en beneficio propio.

xi. La reincidencia de cualquier falta leve en un período de tres meses.

3. SERÁN FALTAS MUY GRAVES:

i. Más de diez faltas de puntualidad al trabajo durante cuatro meses, sin causa justificada.

ii. Más de veinte faltas de puntualidad al trabajo durante ocho meses, sin causa justificada.

iii. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

iv. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores de la empresa, como al público, como a cualquier persona que esté dentro del Parque.

v. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.

vi. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la





empresa.

vii. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puedan derivarse perjuicios de cualquier orden para la empresa.

viii. Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.

ix. El abandono del puesto de trabajo más de dos veces durante treinta días, sin causa justificada.

x. El abuso grave de autoridad.

xi. La desobediencia o indisciplina continuadas en el trabajo.

xii. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

xiii. La reincidencia en cualquier falta grave en un periodo de tres meses.

xiv. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual.

Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones que la empresa pueda aplicar a los trabajadores, según la gravedad y circunstancias del caso concreto, serán las siguientes:

1. FALTAS LEVES: Amonestación verbal o escrita.
2. FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. FALTAS MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.

El plazo de prescripción de las faltas será el establecido por el Estatuto de los Trabajadores, iniciándose el cómputo a partir del conocimiento de aquellas por la empresa y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La Dirección comunicará, en todos los casos, previamente al Comité de Empresa su decisión de sancionar y los motivos de la misma.

Disposición transitoria primera.





Se acuerda por la empresa y la representación legal de los trabajadores un código de conducta en materia de acoso sexual en la empresa, que queda incorporado en el anexo II de este convenio colectivo.

Anexo I. Tablas salariales.

	SALARIO 2004
CATEGORÍAS PROFESIONALES	BRUTO MENSUAL
A-SECCIÓN ADMINISTRATIVA	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.212,97
CONTABLE	1.189,18
OFICIAL 1.ª	978,11
OFICIAL 2.ª	954,31
TELEFONISTA/RECEPCIONISTA	749,78
TAQUILLERA	696,42
AUX. ADMÓN.	743,22
B-MANTENIMIENTO OF. VARIOS	
JEFE SECCIÓN	1.212,97
OFICIAL 1.ª MTTO. Y OFICIOS V.	954,31
JARDINERO	954,31
OFICIAL 2.ª MTTO. Y OFICIOS V.	860,67
LIMPIADOR/A	696,42
PEON MTTO. OF. VARIOS	648,84
C-VIGILANCIA	
CONTROLADOR	757,20
D-COMERCIAL Y RRPP	
PROMOTOR 1.ª	1.142,37
PROMOTOR 2.ª	978,11
AYTE. PROMOTOR	891,88
REPARTIDOR PUBLICIDAD	570,82
E-TIENDAS	
ENCARGADO	821,27
DEPENDIENTE 1.ª	743,22
DEPENDIENTE 2.ª	665,20
F-SOCORRISMO	
JEFE DE SECCIÓN/SUPERVISOR	1.212,97
JEFE DE ZONA	860,67
SOCORRISTA	743,22
AYTE. SOCORRISTA	564,86
G-PERSONAL SANITARIO	
MEDICO	1.234,47
ATS	954,31



H-CATERING	
JEFE SECCIÓN	1.212,97
CAMARERO	860,67
COCINERO	860,67
AYTE. CAMARERO/COCINERO	798,24
PINCHE CAMARERO/COCINERO	648,84

Anexo II. Código de conducta en materia de acoso sexual.

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y, a tales efectos, expresa su deseo de que todos los trabajadores y trabajadoras sean tratados y tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos y todas. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del trabajador o trabajadora, a un miembro del departamento de recursos humanos o a un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, se pondrán los hechos en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V. El artículo 39.3.14. del presente convenio colectivo dispone que es falta muy grave sancionable -a opción de la empresa- con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, o con despido disciplinario "todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella".

En los supuestos en que un trabajador o trabajadora incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado.