

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**Expediente número 032/04.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Leisure Park, Sociedad Anónima, código de convenio 2906952, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 05/03/04, 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:

1º 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 ellas.

2º Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Málaga, 18 de marzo de 2004.

El Delegado Provincial.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LEISURE PARK, SOCIEDAD ANÓNIMA**Capítulo I. Disposiciones generales.****Artículo 1. Ámbito y territorialidad.**

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que LEISURE PARK, SA, sito en Parque de la Paloma, s/n, Arroyo de la Miel, tiene en la Provincia de Málaga, con exclusión del personal de Alta Dirección.

Artículo 2. Vigencia, duración y prórroga.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2004 y tendrá una duración de 2 años concluyendo el día 31 de diciembre de 2005 siendo prorrogable por años naturales al llegar su vencimiento, de no existir denuncia



por alguna de las dos partes. La denuncia se deberá efectuar necesariamente por escrito con dos meses antes de su finalización.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 4. Absorción y compensación.

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

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán como complemento personal aquellas condiciones individuales, que disfrutadas con carácter personal y examinadas en su conjunto año, sean superiores a las pactadas en el presente convenio para la categoría que se ostente.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros (3 por parte de la Empresa y 3 por parte del Comité de Empresa) estando a parte de la las horas invertidas en sus reuniones y gastos que se generen. A las reuniones de la Comisión paritaria podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores. Serán sus funciones el seguimiento e interpretación del presente Convenio de Empresa.

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

Artículo 7. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse al SERCLA en virtud del principio constitucionalmente reconocido a la autonomía colectiva



dentro del cual, se incardina el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo. Y siempre en virtud de la normativa vigente para esta materia.

Artículo 8. Organización del trabajo.

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

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

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

Artículo 9. Prendas de trabajo.

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

La empresa aportará los uniformes necesarios y adecuados a las mujeres que se encuentre en estado de gestación.

Capítulo II. Tiempo de trabajo y descansos.

Artículo 10. Jornada laboral.

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

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

A través del presente artículo, se establece la obligatoriedad de la prestación del



trabajo en sábados, domingos y días declarados legalmente como festivos por la autoridad competente.

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

La distribución de la jornada de trabajo se producirá de forma irregular a lo largo del año, siendo la jornada mínima a realizar de cinco horas diarias y la máxima de nueve horas diarias; a tal efecto se hará calendario anual que podrá ser ajustado semanalmente. Al 31 de diciembre deberán haberse realizado las horas de jornada anual previstas en este artículo.

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

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

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Se acuerda la no-realización de horas extraordinarias.

Artículo 12. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por matrimonio o unión legalmente reconocida, 15 días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción de hijos, 3 días naturales.
- c) Por fallecimiento del cónyuge e hijos, 3 días naturales.
- d) Por fallecimiento de padres o hermanos, 3 días naturales.
- e) Por fallecimiento de padres, hermanos e hijos políticos, 3 días naturales.
- f) Por fallecimiento de abuelos y nietos, 2 días naturales.
- g) Por enfermedad grave del cónyuge e hijos, 3 días naturales.
- h) Por enfermedad grave de padres y hermanos propios y políticos, 2 días naturales.



- i) Por el traslado de su domicilio habitual, 1 día natural.
- j) Por matrimonio de padres, hermanos e hijos propios o políticos, 1 día natural.
- k) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según la legislación vigente.

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

Artículo 13. Manutención.

Los trabajadores abonarán solamente el veinte por ciento del costo del menú del restaurante y, cuando este permanezca cerrado, del fast.

Artículo 14. Vacaciones.

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

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

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

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

Artículo 15. Días de fiesta anuales.

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

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

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

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

Artículo 16. Movilidad funcional.

Habida cuenta que la organización del trabajo es facultad conferida por la ley a la dirección de la empresa, se conviene que, siempre que las necesidades lo demanden, los empleados podrán ser asignados a otros cometidos que no sean



los propios de su grupo profesional, respetando en todo caso las condiciones retribuidas del trabajador si el grupo profesional encomendado tiene menor retribución y percibiendo la de este si tiene mayor retribución, al tiempo que se debe procurar que estas medidas no supongan menoscabo de su formación profesional.

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

Artículo 17. Excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas:

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

La excedencia voluntaria es la que podrá disfrutar el trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, para un periodo no menor de dos años y no mayor de cinco.

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

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

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

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

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

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

Capítulo IV. Retribuciones.



**Artículo 18. Salarios.**

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán integradas por los conceptos que figuran en la tabla anexa.

Artículo 19. Salario base.

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

Artículo 20. Plus consolidable.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2003 vienen percibiendo el plus absorbible, desde la entrada en vigor de este convenio pasarán a denominarse plus consolidable y se percibirá en las 12 mensualidades y en las 2 pagas extraordinarias.

Artículo 21. Complemento de antigüedad.

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

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

Artículo 22. Nocturnidad.

A los efectos de lo establecido en este artículo, se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Se devengará por hora efectivamente trabajada, y su cuantía será para todo el personal incluido en este convenio de un 25% sobre el importe hora del sueldo de convenio. Su cuantía para cada categoría es la que se fija en el anexo.

Artículo 23. 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. Estas pagas se devengarán en proporción al tiempo trabajo, computándose los meses de enero a diciembre.

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

Artículo 24. Pago de remuneraciones.

Al objeto de confeccionar la nómina y proceder a su pago en los últimos días del mes natural correspondiente, todos los datos variables que la integran se computarán del día 21 del mes anterior al día 20 del mes correspondiente, ambos inclusive. El abono se realizará a través de transferencia bancaria o cheque.

Artículo 25. Aumento salarial.

Las tablas salariales del presente convenio figurarán aumentadas en el IPC real del periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2003 más 1 punto.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2004, los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2003 figurarán aumentadas en el IPC real del año 2004 más 1 punto.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2004 figurarán aumentadas en el IPC real del año 2005 más 1 punto.

Como el IPC real no se va a saber hasta que no finalice el año en curso, los salarios se incrementarán en principio con el IPC previsto más 1 punto y, una vez se conozca el real, la empresa abonará los atrasos correspondientes.

Capítulo V. Contratación.

Artículo 26. Contratación y periodo de prueba.

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

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

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

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

B) Personal eventual. De acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento, la empresa podrá contratar por tiempo determinado al personal que precise. Siguiendo el principio de casualidad para estas relaciones laborales y sin



perjuicio del derecho a recurrir a otras modalidades, se acuerda utilizar de forma expresa las siguientes:

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

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

Artículo 27. Periodo de prueba.

El periodo de prueba tendrá una duración máxima de 6 meses para los jefes de grupos profesionales, de 30 días para el resto del personal.

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

Artículo 28. Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo.

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

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

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

Artículo 29. Finiquitos.

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

que según los indicados recibos consten como realmente percibidas.

Artículo 30. Jubilación a los 64 años.

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

Artículo 31. Empresas de trabajo temporal.

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

Capítulo VI. Representación unitaria y sindical en la empresa.

Artículo 32. Asambleas y reuniones en el centro de trabajo.

Para las asambleas que hayan de celebrarse en el seno de la empresa, la dirección de la misma adoptará las previsiones necesarias para que tales reuniones se desarrollen de la forma más adecuada posible. Para ello, los representantes de los trabajadores comunicarán con una antelación mínima de 48 horas la celebración de tales asambleas.

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

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

Cuando por cualquier circunstancia no sea posible celebrar la asamblea con la totalidad de la plantilla sin alteración en el desarrollo normal de la producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 77.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.

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

1. Crédito de horas retribuidas: los representantes legales de los trabajadores

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. Secciones sindicales.

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

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

Artículo 35. Descuento en nómina de la cuota sindical.

La empresa, a petición escrita del trabajador, procederá a descontar en el recibo de salario la cuota sindical.

La empresa procederá a realizar la pertinente transferencia a las diferentes centrales sindicales.

Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud.



El Comité de seguridad y Salud como órgano paritario destinado a consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambientales, su composición estará compuesta en función al número de trabajadores y según recoja las normativas legales.

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

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

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

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

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

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 37. Sanciones.

Las sanciones que procederán imponer son las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo durante un día.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Artículo 38. Procedimiento y comunicación.

La imposición de las sanciones anteriormente descritas en facultad de la dirección de la empresa.

Salvo la amonestación verbal, todas requerirán la comunicación escrita al sancionado y a la representación social. En ella se hará constar la sanción y los





hechos que la motivan. Cuando la empresa imponga una suspensión de empleo y sueldo, el trabajador empezará a cumplir la sanción antes de transcurridos 120 días a contar desde la entrega de la comunicación por escrito.

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

Artículo 39. Prescripción.

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días.

Artículo 40. Graduación de las faltas.

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

Artículo 41. Faltas leves.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos del tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado, como falta grave o muy grave.
- d) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o del que fuese responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- e) Falta de aseo y limpieza tanto personal como en el ámbito del parque.
- f) Las discusiones; si produjeran escándalo sería falta grave.
- g) No usar todas las prendas que compongan la ropa de trabajo según la función del trabajador.

Artículo 42. Faltas graves.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en





tres ocasiones en un mes por un tiempo total de 40 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

d) La reincidencia en la comisión de 5 falta leves.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.

f) La desidia o negligencia en el trabajo.

h) La incorrección con el trato con sus superiores y viceversa.

Artículo 43. Faltas muy graves.

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza, hurto o robo de bienes.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva hacia a la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

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

h) Las derivadas de los artículos 26 d y 27 f.

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

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeña funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

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

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

- o) La desobediencia de órdenes e instrucciones de trabajo, incluida las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves para el trabajador.
- p) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo.
- q) La realización, sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de sus útiles.
- r) La ofensa de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.
- s) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como, tal aquella situación en la que el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aun de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

Capítulo VIII. Beneficios sociales.

Artículo 44. Seguro de accidente.

1. La empresa, respecto de sus trabajadores vendrá obligada a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e incapacidad total para su profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.
2. Dicho seguro deberá garantizar a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 10.000 euros en los casos de muerte y 10.000 euros en los supuestos de incapacidad permanente total que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

Artículo 45. Incapacidad temporal.

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

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

Artículo 46. Reconocimiento médico.

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

departamentos.

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

Artículo 47. Asistencia al consultorio médico.

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

Artículo 48. Protección a la maternidad.

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

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

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

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

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

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

Capítulo IX. Formación continuá.

Artículo 49. Formación continua.

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

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

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

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

Capítulo X. Clasificación profesional.

Artículo 50. Categorías profesionales.

Las categorías profesionales son las que a continuación se indican y tienen un carácter meramente enunciativo, no teniendo que cubrir cada una de ellas.

Grupo I (Estructura). Director, director comercial, director técnico de animales, director de explotación, jefe de administración, jefe de gastronomía, médico, periodista, veterinario, biólogo, graduado social, director de explotación y directora de gastronomía. ATS o DUE, encargado de explotación, encargado de mantenimiento, encargado de limpieza, encargado de merchandising, encargado de gastronomía, jefe de cocina, encargado de administración, encargado de comunicaciones, encargado de accesos, encargado de comercial, encargado de fotografía, encargado de reservas, encargado de conservación de animales.

Grupo II (Administración). Secretaria de dirección, oficial de 1ª de administración, oficial 1ª de comunicación y RR.PP., oficial 1ª de comercial, oficial 1ª de publicidad, oficial 2ª administrativo, oficial 2ª de comunicación y RR.PP., oficial 2ª de comercial, oficial 2ª de publicidad, recepcionista, promotor, auxiliar administrativo, auxiliar de comunicación y RR.PP., auxiliar de comercial, auxiliar de publicidad, telefonista.

Grupo III (Operativo). Jefe de entrenadores, oficial de 1ª oficio, conductor, entrenador de animales, almacenero, cocinero, oficial 2ª de oficio, cuidador especializado, monitor, speaker, animador, taquillero, asistente entrenador, camarero, cuidador, ayudante de entrenador, ayudante de cocina, cajera,



ayudante de cuidador, ayudante de camarero, dependiente de tiendas, dependiente de foto grafía, limpiador, portero, pinche de cocina.

No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que corresponda a la misma dentro de la empresa.

Para los trabajadores afectados por el convenio y en atención a las funciones que realiza o puedan realizar, serán las encuadradas en la tabla de grupo profesional y dentro del mismo en la categoría correspondiente.





ANEXO I

Tablas salariales

	IMP. MENSUAL SALARIO BASE	IMP. MENSUAL P. EX. VERANO	IMP. MENSUAL P. EX. NAVIDAD
<i>GRUPO I DE ESTRUCTURA</i>			
DIRECTOR/A GERENTE	971,26	971,26	971,26
DIRECTOR COMERCIAL	943,5	943,5	943,5
DIRECTOR TECNICO DE ANIMALES	943,5	943,5	943,5
DIRECTOR DE EXPLOTACION	943,5	943,5	943,5
JEFE DE ADMINISTRACION	774,97	774,97	774,97
JEFE DE GASTRONOMIA			
MEDICO	943,5	943,5	943,5
PERIODISTA	943,5	943,5	943,5
VETERINARIO	943,5	943,5	943,5
BIOLOGO	943,5	943,5	943,5
GRADUADO SOCIAL	739,13	739,13	739,13
A.T.S.	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO DE EXPLOTACION	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO DE LIMPIEZA	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO DE MERCHANDISING	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO DE GASTRONOMIA	739,13	739,13	739,13
JEFE DE COCINA	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO DE ADMINISTRACION	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO DE COMUNICACIONES	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO DE ACCESOS	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO COMERCIAL	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO DE FOTOGRAFIA	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO DE RESERVAS	739,13	739,13	739,13
ENCARGADO DE CONSERVACION DE ANIMALES	739,13	739,13	739,13
<i>GRUPO DE ADMINISTRACION</i>			
SECRETARIA DE DIRECCION	710,93	710,93	710,93
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	710,93	710,93	710,93
OFICIAL DE 1ª DE COMUNICACION	710,93	710,93	710,93
OFICIAL DE 1ª DE RR.PP Y COMERCIAL	710,93	710,93	710,93
OFICIAL DE 1ª DE PUBLICIDAD	710,93	710,93	710,93
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	684,1	684,1	684,1
OFICIAL DE 2ª DE COMUNICACION	684,1	684,1	684,1
OFICIAL DE 2ª DE RR.PP Y COMERCIAL	684,1	684,1	684,1
OFICIAL DE 2ª DE PUBLICIDAD	684,1	684,1	684,1
RECEPCIONISTA	589,83	589,83	589,83
PROMOTOR	589,83	589,83	589,83
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	573,46	573,46	573,46
AUXILIAR DE RR.PP Y COMERCIAL	573,46	573,46	573,46
AUXILIAR DE COMUNICACION	573,46	573,46	573,46
AUXILIAR DE PUBLICIDAD	573,46	573,46	573,46
TELEFONISTA	573,46	573,46	573,46
<i>GRUPO OPERATIVO - EXPLOTACION</i>			
JEFE DE ENTRENADORES	710,93	710,93	710,93
OFICIAL DE 1ª DE OFICIO	710,93	710,93	710,93
CONDUCTOR	710,93	710,93	710,93
ENTRENADOR DE ANIMALES	684,1	684,1	684,1
CUIDADOR ESPECIALIZADO	684,1	684,1	684,1
MONITOR	684,1	684,1	684,1
SPEAKER	684,1	684,1	684,1
ANIMADOR	684,1	684,1	684,1
TAQUILLERO/A	589,83	589,83	589,83
ASISTENTE ENTRENADOR	589,83	589,83	589,83
CUIDADOR	573,46	573,46	573,46
AYUDANTE DE ENTRENADOR	573,46	573,46	573,46
CAJERA	573,46	573,46	573,46
AYUDANTE DE CUIDADOR	573,46	573,46	573,46
DEPENDIENTE DE TIENDAS	573,46	573,46	573,46
DEPENDIENTE DE FOTOGRAFIA	573,46	573,46	573,46
AUXILIAR VIRTUAL	573,46	573,46	573,46
LIMPIADOR/A	506,69	506,69	506,69
PORTERO	506,69	506,69	506,69
<i>GRUPO OPERATIVO - GASTRONOMIA</i>			
ALMACENERO	684,1	684,1	684,1
COCCINERO	684,1	684,1	684,1
CAMARERO	589,83	589,83	589,83
AYUDANTE DE COCINA	573,46	573,46	573,46
AYUDANTE DE CAMARERO	552,62	552,62	552,62
PINCHE DE COCINA	506,69	506,69	506,69



Leisure Park, S.A. Centro de Trabajo Selwo Marina Delfinario, Benalmádena

BOP , 03 de mayo del 2004

Página 20 de 20

