



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "ASPRO OCIO S.A." Y SUS TRABAJADORES PERTENECIENTES AL CENTRO DE TRABAJO AQUALAND BAHÍA DE CÁDIZ.**

### **Capítulo I Clausulas Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional.**

Mediante el presente convenio colectivo se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre ASPRO OCIO S.A. y los trabajadores de la misma en el centro de trabajo descrito en el artículo siguiente, aplicándose el mismo con preferencia sobre las demás normas laborales.

#### **Artículo 2. Ámbito Territorial.**

El presente convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo denominado AQUALAND BAHÍA DE CADIZ, sito en el término municipal de El Puerto de Santa María, C.IV, Km. 647.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal.**

Este convenio será de aplicación al personal adscrito a la actividad ejercida en el centro de trabajo denominado Aqualand Bahía de Cádiz, anteriormente señalado. Se consideran expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo los supuestos recogidos en el artículo 1.3c) y 2.1a) del TRET, así como los trabajadores incluidos en los grupos profesionales I. Los jefes de departamentos incluidos en el grupo profesional II del presente convenio colectivo quedarán excluidos mediante pacto individual con la empresa, este pacto deberá constar por escrito a la firma del convenio.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

El presente convenio surtirá efectos desde el día 1 de Enero de 2007, hasta el 31 de Diciembre del año 2009. Los atrasos correspondiente al año 2007, se abonaran en la nomina del mes de agosto del presente año.

La denuncia del mismo se formalizará por escrito con una antelación mínima de dos meses de la terminación de su vigencia. Denunciado el convenio y hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y obligacional.

De no mediar denuncia, o si ésta no se hiciera en tiempo y forma por una de las partes, el convenio se prorrogará tácitamente de año en año, incrementándose automáticamente los conceptos económicos a primeros de cada año natural con



el IPC previsto para dicho año por el gobierno o autoridad económica a quien corresponda.

### **Artículo 5. Vinculación A La Totalidad.**

El presente convenio colectivo, constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente, o en su caso, de la jurisdiccional, perdiera su vigencia total o parcial el presente convenio, la Comisión Paritaria deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin en los cinco días siguientes a la correspondiente notificación, si procede la modificación parcial del texto, o si la modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del convenio, debiendo primar, en todo caso, el principio de conservación de las disposiciones que no hayan perdido vigencia.

### **Artículo 6. Compensación Y Absorción.**

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en este convenio.

### **Artículo 7. Condiciones Más Beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo pactado.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria.**

La Comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas, estará integrada por dos miembros de ASPRO OCIO S.A. y dos miembros representantes de los trabajadores.

La Comisión Paritaria estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y dudas razonables que se susciten, así como cuantas cuestiones se deriven del mismo.

La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión. Los acuerdos serán vinculantes para casos análogos.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará Acta de la misma a los interesados,





donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstas puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

## **Capítulo II. Condiciones De Trabajo**

### **Artículo 9. Jornada De Trabajo**

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, impartidas de Lunes a Domingo durante el período de apertura al público del parque, y de Lunes a Viernes el resto del año.

Su distribución será la actualmente establecida, tratándose en la medida de lo posible que la jornada sea ininterrumpida. No obstante esto, ASPRO OCIO S.A. designará en los distintos departamentos el número de trabajadores que necesariamente y por razones organizativas deberán desarrollar su trabajo en jornada partida previa consulta con el comité de empresa.

Los trabajadores con jornada continuada tendrán un descanso de 20 minutos y los trabajadores con jornada partida tendrán un descanso de 15 minutos. Respecto a los descansos en Domingo, los trabajadores disfrutaran al menos, dos domingos en la temporada.

### **Artículo 10. Polivalencia**

ASPRO OCIO, S.A. podrá requerir a todos los trabajadores afectados al presente Convenio por razones organizativas o productivas que así lo aconsejen, para que desempeñe funciones distintas a las que hasta el momento realizara, en cualquier puesto de trabajo, bien en el mismo departamento al que estuviera adscrito o en otro distinto, con sujeción a las siguientes reglas:

- 1) Efectuado el requerimiento, la aceptación por el trabajador será voluntaria, debiendo suscribirse por ambas partes el documento que recoja aquella, el cual deberá asimismo contener el tiempo de duración del citado pacto de polivalencia, así como la contraprestación económica correspondiente.
- 2) Desde el mismo momento de suscripción del acuerdo, el trabajador comenzara a devengar una gratificación de 70.38 euros mensuales, independientemente de que por parte de ASPRO OCIO, S.A se le asigne o no la realización de funciones comprendidas dentro de dicho acuerdo de polivalencia.
- 3) Suscrito el acuerdo, el trabajador ejercerá las funciones que se le encomienden,





las cuales podrán serlo bien durante el total de su jornada o parte de la misma, y cuantas veces fuera requerido para ello.

4) En ningún momento el acuerdo suscrito implicará cambio de categoría del grupo profesional que ostenta el trabajador, así como el del correspondiente salario base de convenio para dicho grupo profesional, conservando de igual modo el trabajador afectado los conceptos económicos que en su puesto de trabajo de procedencia tuviera.

### **Artículo 11. Vacaciones.**

El período de vacaciones para los trabajadores afectados por este convenio se fija en treinta días naturales o parte proporcional equivalente al tiempo de servicio si éstos son de duración inferior al año.

Como consecuencia de la actividad de la empresa las partes pactan establecer que las vacaciones se disfrutarán fuera del periodo de pretemporada y del periodo en el que el parque acuático está abierto al público.

Así el personal fijo ordinario disfrutará sus vacaciones a su elección en el resto del periodo anual; y el personal fijo discontinuo y contratado temporal lo disfrutaran a continuación del cierre del parque al público.

Excepcionalmente, cada año podrán disfrutar como máximo dos personas de las plantilla las vacaciones durante el periodo de precampaña y durante el periodo que el parque está abierto al público.

EL período vacacional comenzará para todos los trabajadores una vez disfrutado el descanso semanal. Si la fecha de incorporación al trabajo coincide con un día de descanso, este se respetará.

Las dos primeras veces en las que el centro de trabajo no se pueda abrir por razones climatológicas, productivas o técnicas, la empresa correrá con los gastos salariales de los trabajadores contratados.

A partir de ese momento, cada día de cierre por las expresadas razones, se considerarán como días de vacaciones de los trabajadores contratados.

Como reconocimiento a la fidelidad y permanencia, los trabajadores fijos y fijos discontinuos del centro AQUALAND BAHIA DE CADIZ, podrán disfrutar adicionalmente de 2 días (16 horas) de descanso siempre que realicen la temporada completa para la que se les contrato a excepción de baja por accidente o enfermedad, y su jornada semanal sea a tiempo completo, es decir, 40 horas semanales; los trabajadores que disfruten de una jornada reducida o parcial, tendrán derecho al devengo de los días/horas adicionales de descanso en proporción a su jornada de trabajo.



Los periodos de descanso se podrán acumular o fraccionar y en el caso de que se fraccionen, podrán ser tomadas durante la temporada siempre que la Dirección lo autorice.

### **Artículo 12. Fiestas Trabajadas.**

Las fiestas incluidas en el calendario laboral en la que el trabajador preste servicios, se compensará abonándose junto con la mensualidad en que se produzcan, a razón de un 150 % del salario base y de todos aquellos complementos de puesto de trabajo. El resto de complementos y de pluses (por ejemplo: transporte, asistencia, antigüedad...) se retribuirán sin dicho exceso.

### **Artículo 13. Descanso Semanal.**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio de duración, equivalente a 36 horas interrumpidas.

### **Artículo 14. Salud Laboral Y Prevención De Riesgos Laborales**

Los Delegados de Prevención junto con la Empresa, velarán porque se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos. Por ello se desarrollaran las siguientes medidas:

**Formación:** La Empresa dará anualmente formación específica a los trabajadores en materia de Seguridad y Salud.

Los Delegados de Prevención asistirán a una formación específica en materia de salud laboral y prevención de riesgos. La Dirección, el Responsable de Prevención del Grupo y los Delegados de Prevención del Centro, determinaran la formación que se realizara, dotando a los Delegados de un curso al año.

Los costes derivados de esta formación los asumirá la Empresa siempre que medie autorización previa por escrito de la Dirección del centro.

**Exámenes médicos:** Periódicamente se realizarán exámenes médicos a los trabajadores, los cuales serán efectuados en el propio centro de trabajo y dentro de la jornada laboral.

Si por circunstancias especiales hubieren de realizarse fuera del centro de trabajo, también lo serán dentro de la jornada laboral, concediéndose al trabajador el tiempo lógico e indispensable para ello, retornando después a su jornada ordinaria.

Estos exámenes serán voluntarios. La Empresa comunicará previamente a la realización de los exámenes médicos, el contenido del mismo, especificando el sentido de estas.



Equipo de protección: La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores los equipos de protección necesarios para que puedan desempeñar sus funciones en las debidas condiciones de seguridad. Dichos equipos deberán reunir las condiciones y calidades exigidas por las normas vigentes, contando con la oportuna homologación. Del mismo modo, la Empresa dispondrá de un remanente de Equipos de Protección para llevar a cabo las sustituciones y reposiciones necesarias.

Los trabajadores están obligados a utilizar correctamente los equipos de protección que la Empresa ponga a su disposición, para el desempeño de todas aquellas funciones que lo requieran. Los trabajadores cuidarán de los equipos de protección y comunicaran las anomalías y el deterioro de éstos a su superior inmediato para su debida reposición o reparación. Los equipos deteriorados serán entregados en el momento del cambio.

Los Jefes de Departamento se responsabilizarán de solicitar los equipos de protección que necesiten para su equipo de trabajo. Todas las entregas, devoluciones y solicitudes de equipos de protección o de reposición de los mismos deberán constar por escrito, a través de los correspondientes modelos oficiales que la empresa establezca.

Accidente de trabajo: Se creará una Guía informativa sobre prevención y procedimiento a seguir respecto a accidentes y asistencia a la Mutua.

La Empresa y los Delegados de Prevención se comunicarán de forma inmediata, cualquier accidente que se produzca.

Comité de seguridad y salud laboral y Delegados de Prevención: El Delegado de Prevención tiene un crédito horario extraordinario de 18 horas mensuales para el desarrollo de las funciones inherentes al cargo.

Los gastos de desplazamiento que los Delegados de prevención puedan tener en el ejercicio de sus funciones, los asumirá la empresa previa autorización de los mismos por el Director del parque y justificación de estos asumidos por la empresa.

Los Delegados de Prevención y la Empresa se reunirá antes del inicio de la temporada y finalizada esta, para valorar la situación del centro en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Evaluaciones de los Riesgos Laborales: La Empresa entregará a los Delegados de Prevención copia de las Evaluaciones de Riesgos de los puestos.

De acuerdo con la legislación vigente, se realizará la revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales.





### Capítulo III. . Régimen De Personal.

#### Artículo 15. Licencias Y Permisos Retribuidos.

ASPRO OCIO, S.A. concederá a los trabajadores que lo soliciten, licencias sin pérdidas de retribuciones por los siguientes motivos:

- a) Por matrimonio, quince días,
- b) Por nacimiento de hijos, cuatro días.
- c) Por enfermedad grave, hospitalización o muerte hasta segundo grado de afinidad ascendente y descendente, tres días. Si ello se produjese fuera de la localidad, cuatro días.
- d) En el caso de tener que asistir a exámenes de EGB, media o superior, a centros oficiales o similares, se concederá el tiempo necesario para realizarlos, con un máximo de tres días y siempre justificando su asistencia a los mismos.
- e) Por traslado del domicilio habitual, dos días.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Un día por matrimonio de hijo, padre o hermanos, siempre que coincida el día del matrimonio con el día de trabajo.

#### ASUNTOS PROPIOS:

- h) Los trabajadores dispondrán de tres días de asuntos propios.
- i) La solicitud por parte del trabajador debe realizarse a la empresa con al menos 48 horas de antelación.
- j) Los días denegados pasarán a computar como vacaciones.
- k) La empresa podrá denegar los días cuando existan interferencias o perjudiquen a la organización normal de trabajo.
- l) Los límites son los siguientes: 1 día por mes con un máximo de tres días al año.

#### Artículo 16. Excedencia Con Reserva De Puesto De Trabajo

- a) El trabajador con la menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo



trabajador si han transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La excedencia voluntaria se solicitara siempre por escrito y la empresa deberá resolver en el plazo máximo de 30 días.

b) Con independencia de lo establecido en el apartado A) , las partes acuerdan una excedencia voluntaria que genera el derecho a que se le reserve su puesto de trabajo en la empresa a los trabajadores que las estén disfrutando, con un máximo de cinco personas de la plantilla a la vez, por lo que las partes pactan expresamente la posibilidad de sustituir a los trabajadores en la presente excedencia voluntaria, a través de la modalidad contractual de “interinidad”, pudiéndose resolver el contrato de trabajo del sustituto cuando se incorpore el trabajador sustituido.

Los trabajadores que soliciten pasar a la situación de excedencia voluntaria, deberán hacer mención expresa en dicha solicitud, de que se quiere acoger a la excedencia con reserva del puesto de trabajo, en los términos estipulados en el apartado B) de este artículo, la empresa está obligada a comunicar al trabajador/a solicitante en el plazo de 30 días , si dicha excedencia es concedida con reserva de puesto de trabajo o no , en función de que haya el máximo de cinco trabajadores simultáneamente con este tipo de excedencia.

En cualquier caso para acceder a este tipo de excedencia, tendrán derecho las personas que primero lo soliciten, en estricto orden de petición. Una vez cubierto el máximo de cinco si hubiera más trabajadores en excedencia voluntaria, y la hubiera solicitado con reserva del puesto de trabajo, estos pasarán a la excedencia con reserva de puesto de trabajo, cuando se incorporen a su puesto de trabajo los primeros que accedieron a ella.

En ningún caso el trabajador que esté disfrutando una excedencia voluntaria podrá acceder a la reserva de puesto de trabajo si la plaza que éste dejó vacante la ocupa un trabajador contratado y en el momento de producirse el hecho, éste ha adquirido la condición de fijo discontinuo. La empresa siempre comunicará por escrito al propio interesado y a los representantes de los trabajadores el trabajador fijo discontinuo que ha adquirido tal condición.

La empresa elaborará una relación de los trabajadores que se encuentran en situación de excedencia, especificando claramente el orden de petición; las que son con reserva de puesto de trabajo y las fechas de incorporación de los trabajadores en excedencia.

Dicha relación se facilitará a los representantes legales de los trabajadores Con el fin de evitar interpretaciones erróneas en la solicitud de la excedencia se contempla como Anexo III de este Convenio, un modelo de solicitud que será utilizado en tales casos.

Quien haya disfrutado de una excedencia no podrá ejercer tal derecho





nuevamente hasta transcurridos 4 años desde el término de la anterior.

c) En caso de maternidad, paternidad o de adopción, el trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia de tres años, para atender al cuidado de hijos a contar desde la fecha de su nacimiento y con derecho a reserva del puesto de trabajo.

El periodo de la presente excedencia, computará a efectos de antigüedad en la empresa, y sólo podrá ser solicitado por un miembro de la pareja cuando ambos trabajen en el mismo centro de trabajo.

d) Los trabajadores que lo soliciten, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de hasta un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario y durante un periodo de un año, volviendo a su situación anterior una vez transcurrido este periodo.

### **Artículo 17. Periodo De Prueba.**

Este no podrá en ningún caso exceder de la siguiente escala:

. Personal Técnico y Administrativo: dos meses.

. Resto de Personal: quince días.

Durante el período de prueba ambas partes podrán resolver libremente el contrato, plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna por ello.

### **Artículo 18. Desarrollo De La Actividad.**

Todo el personal afectado por el presente convenio viene obligado al estricto respeto y cumplimiento de las normas internas de funcionamiento para el desarrollo de la actividad que existen 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.

### **Artículo 19. Clasificación Profesional Y Principios De Ordenación**

Se establece un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales.

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

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente,



la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y especialidad.

La empresa, en el ejercicio de sus facultades de organización, se reserva el derecho a determinar los puestos y categorías, y su encuadramiento en los distintos grupos profesionales, en función de las necesidades del servicio, respetando los derechos adquiridos por el trabajador.

## **Artículo 20. Grupos Profesionales Y Descripción General**

### **GRUPO I DIRECCIÓN**

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

En este grupo profesional se encuadran las siguientes categorías profesionales reguladas en el anterior Convenio: Director de Parque y Director Comercial.

### **GRUPOS II JEFES DE DEPARTAMENTO**

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

En este grupo se encuadran las siguientes categorías profesionales reguladas en el anterior Convenio: Jefe de Mantenimiento, Jefe de Administración, Jefe de Restauración, Jefe de Tiendas, Jefe de Fotografía y Jefe de Socorrismo.

### **GRUPO III. SUPERVISORES Y TÉCNICOS CUALIFICADOS.**

Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y/o titulación equivalente o superior a Formación Profesional de Segundo Grado completada con experiencia en el puesto de trabajo y cuyas funciones, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana o realizan de manera autónoma





tareas de supervisión de equipos siguiendo las instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

En este grupo se encuadran las siguientes categorías profesionales reguladas en el anterior Convenio: Supervisores, jefes de equipos de los departamento de Mantenimiento, Administración, Comercial y Ventas, Restauración, Tiendas, Fotografía y de Socorrismo

#### GRUPO IV. EMPLEADOS DE OFICIO.

Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño del propio puesto de trabajo u otro equivalente, y cuyas funciones consisten en la ejecución de tareas de manera autónoma siguiendo las instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

En este grupo se encuadran las siguientes categorías profesionales reguladas en el anterior Convenio: Oficiales de primera y Segunda de Mantenimiento, Administración, Restauración y Socorrista.

#### GRUPO V. EMPLEADOS DE APOYO.

Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño del propio puesto de trabajo u otro equivalente, y cuyas funciones consisten en la ejecución de tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente supervisión y que con la adecuada experiencia pueden llegar a realizar tareas simples de coordinación de otros trabajadores del mismo grupo.

En este grupo se encuadran las siguientes categorías profesionales reguladas en el anterior Convenio: Auxiliares de los departamentos de mantenimiento y limpieza, administración, comercial y ventas, tiendas, fotografía, hamacas, dependientas y socorristas.

#### GRUPO VI. PERSONAL DE INGRESO.

Se incluyen aquellos trabajadores que, con una experiencia escasa en el sector pero con un nivel de formación sólido, se incorporen a la empresa. Transcurrido el tiempo de permanencia profesional que en ningún caso será superior a un año, la empresa realizará su adscripción al grupo profesional que proceda conforme a lo establecido en esta clasificación profesional.

En este grupo se encuadran las siguientes categorías profesionales reguladas en el anterior Convenio: peones de mantenimiento, ayudantes de los departamentos de mantenimiento y limpieza, administración, comercial y ventas, tiendas, fotografía, hamacas y socorrismo.





### **Artículo 21. Movilidad Funcional.**

Por razones organizativas o productivas que así lo aconsejen, podrá efectuar la movilidad funcional de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 22. Promoción**

Cuando la Dirección opte tanto por la cobertura de vacantes o puestos de nueva creación, será requisito previo y preceptivo cumplimentar el trámite de audiencia previa al comité de empresa y la publicidad de la misma en el tablón de anuncios del centro estableciendo los criterios, cualidades y puestos a cubrir que permitan la promoción a las plazas vacantes o a las nuevas plazas.

Los criterios para regir la promoción de las vacantes o de las nuevas plazas se cubrirán preferentemente mediante promoción interna, atendiendo a los criterios de antigüedad, permanencia en un puesto de trabajo determinado, capacidad técnica y posterior entrevista personal para conocimiento de sus aptitudes y perfil profesional.

### **Artículo 23. Formación Profesional.**

Los planes de formación profesional se realizaran con la participación de los representantes de los trabajadores anualmente, en función de las necesidades que se estimen.

### **Artículo 24. Disminución De Aptitud Para El Desempeño Del Puesto De Trabajo De Socorrista.**

1) Si el Jefe de socorristas observa que uno de los socorristas no cumple con los mínimos establecidos por la empresa en el Anexo 2 de este convenio colectivo le hará una prueba junto a un miembro del comité de empresa en la que estará presente un socorrista elegido por el colectivo de socorristas, para ese caso en concreto.

2) Si no supera la prueba, se le hará una segunda prueba antes de transcurrir cinco días, en las que estará presente el mismo socorrista elegido anteriormente y el mismo miembro del comité de empresa.

3) En caso de que no pase esta segunda prueba, será despedido objetivamente por ineptitud.

### **Artículo 25. Trabajo De Temporada.**

Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados por segunda



vez para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo si al menos, el primer año hubiesen sido contratados por 30 días.

Todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuando el llamamiento:

. Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación no se produzca ésta por causas imputables a la empresa.

. Cuando el trabajador se viera precedido por la contratación de otro trabajador de menor antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de ejercitar sus derechos.

Los trabajadores fijos discontinuos que presten servicios en el centro de trabajo de AQUALAND BAHÍA DE CADIZ de la empresa "ASPRO OCIO, S.A." y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuaran contratados como tales, siempre que lo quiera el trabajador, y tendrán preferencia respecto a otros trabajadores contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para ocupar el mismo puesto de trabajo. Se exceptúan de este precepto, todas aquellas actividades de carácter excepcional que no puedan ser realizadas por aquellos.

Los fijos discontinuos tendrán preferencia ante cualquier otro trabajo de su especialidad o categoría profesional. Una vez empleados los fijos discontinuos en campaña o con cualquier otra modalidad contractual fuera de campaña, podrán celebrarse contratos con empresas auxiliares. Se exceptúan de este precepto, todas aquellas actividades de carácter excepcional que no puedan ser realizadas por aquellos.

En el anexo IV de este Convenio, se contempla una relación de trabajadores que son llamados por la empresa para los trabajos de pretemporada, en dicha relación se encuentran trabajadores de la sección de mantenimiento, una vez contratados en pretemporada todos los trabajadores de la mencionada relación si la empresa precisase contratar a más trabajadores para dicha pretemporada, podrá realizar el llamamiento de trabajadores fijos discontinuos de otras secciones, la contratación de estos últimos no conllevará el compromiso de la empresa a que tengan que ser llamados en la siguiente pretemporada; excepto, aquellos trabajadores que hayan sido llamados en dos pretemporadas, que pasará a



incorporarse en el anexo IV , y serán llamados para la pretemporada en el orden de antigüedad correspondiente.

La Empresa se obliga a internalizar las secciones de, Taquillas, Limpieza, Comercial, Hostelería y Mantenimiento, es decir; a contratar a los trabajadores de estos departamentos por Aspro Ocio S.A.

#### **Capítulo IV. Retribuciones.**

##### **Artículo 26. Salario Base De Convenio.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho, por la jornada ordinaria de trabajo a un salario base de acuerdo al nivel retributivo al que estuvieren adscritos, de acuerdo con la tabla que se recoge como Anexo I al presente Convenio.

Los trabajadores a tiempo parcial percibirán el salario base en proporción al número de horas de trabajo.

##### **Artículo 27. Plus De Transporte.**

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un plus de transporte consistente en la suma de 3.17 euros, por día de asistencia al trabajo.

Este concepto tiene la condición de suplido y en consecuencia, está exento de cotización a la Seguridad Social, pero en ningún caso sustituye a cualquier otro plus de locomoción, distancia o Kilometraje que tuviera establecido con antelación la empresa.

##### **Artículo 28. Plus de asistencia.**

Durante la vigencia del presente convenio, todos los trabajadores acogidos al convenio percibirán un plus de asistencia de 2.96 euros, por cada día efectivo de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, percibirán el mismo plus, cuando su jornada de trabajo sea superior a la mitad de la jornada pactada. Para jornadas inferiores a esa mitad, el plus se abonará en su mitad.

##### **Artículo 29. Plus De Socorrista**

Se establece un plus de socorrista cuya cuantía se fija en 19.38 euros mensuales.

##### **Artículo 30. Antigüedad.**

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en ASPRO OCIO, S.A. se establecen de la siguiente forma:





Años de Servicio	% sobre Salario Base Convenido
2	5
5	10
10	20
15	25
20	40
25	60

### Artículo 31. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen derecho a percibir tres pagas extraordinarias, consistentes en el importe de treinta días de salario base de convenio más en su caso, la antigüedad correspondiente, las cuales se abonarán en las siguientes fechas:

Paga de Beneficios:	antes del 15 de Marzo
Paga de Julio:	antes del 20 de Julio
Paga de Navidad:	antes del 22 de Diciembre.

Aquellos trabajadores que por escrito solicite a la empresa el abono de dichas pagas prorrateadas por mes, tendrán derecho a ellas.

### Artículo 32. Ropa De Trabajo.

La empresa proporcionará a su cargo a los trabajadores para el desempeño de las funciones que lo precisen, dos uniformes y un par de zapatos, de acuerdo con las estaciones del año, que le será proporcionado a los trabajadores antes de su incorporación.

Aquella podrá efectuar el descuento del importe de tales elementos en los siguientes casos:

- Siendo tales elementos de utilización exclusiva durante la jornada de trabajo, cuando por cualquier medio se constatare su uso fuera de aquella.
- Cuando por parte del trabajador se requiriese algún otro elemento de esta índole fuera de las fechas habituales en que la empresa los facilita, salvo que justificarse adecuadamente el excesivo deterioro de aquellos.
- Cuando requiera la reposición de algunos de tales elementos por el trabajador, éste no pusiera a disposición de la Empresa simultáneamente la prenda o elemento deteriorado, en cuyo caso el descuento se producirá de forma automática.
- En caso de contratados eventuales a la finalización de sus contratos vendrán



obligados a devolver llaves, herramientas y utensilios de trabajos. A los efectos de descuento establecido en el presente artículo, se tomará como valor para el mismo el valor de reposición de los distintos elementos.

### **Artículo 33. Quebranto De Moneda.**

Los trabajadores con categoría de cajeros, contables o asimilados, recibirán en concepto de quebranto de moneda una compensación de 18.82 euros mensuales.

### **Artículo 34. Revisión Salarial.**

Los conceptos retributivos previstos en presente Convenio colectivo han sido revisados respecto al año 2.006 experimentando un incremento salarial del 3.75%.

Para los años sucesivos y de vigencia del Convenio, es decir 2.008 y 2.009, se aplicará un incremento salarial del 3,75% respectivamente.

### **Artículo 35. Plus Por Trabajos Penosos.**

Se establece un plus por trabajos penosos consistente en el abono mensual de la cantidad de 47,53 euros. Este plus se abonará a todo el personal adscrito a la sección de limpieza.

### **Artículo 36. Plus Por Trabajos Toxicos.**

Se establece un plus por trabajo tóxico consistente en el abono mensual de la cantidad de 47,53 euros. Este plus se abonará a todo el personal adscrito a la sección de mantenimiento.

### **Artículo 37. Anticipos.**

Los trabajadores podrán solicitar de los salarios ya devengados hasta un 75 por 100 del neto del mismo.

### **Artículo 28. Crédito Horario.**

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 18 horas cada uno. Además los representantes de una misma central sindical podrán acordar que las horas de actividad sindical que legalmente les correspondan puedan acumularse en uno o varios de tales representantes, bastando simplemente su comunicación por escrito a ASPRO OCIO, S.A.

## **Capítulo V. Beneficios Y Mejoras Sociales.**

### **Artículo 39. Complemento A Las Prestaciones A La Seguridad Social.**

Del 1º al 4º día 100% Salario Base





Del 5º al 21º 100% Salario Base + complementos propios de la actividad (quedarían fuera los de puesto de trabajo, transporte, asistencia...)

Del 21 en adelante 100% Salario Base

Cuando el trabajador esté en situación de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo percibirá con cargo a la empresa, como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social, la diferencia entre la prestación económica que se le reconozca y la base reguladora del mes anterior a la baja.

**Artículo 40. Ayuda A Disminuidos Psíquicos.Físicos.**

La Empresa abonará a aquellos trabajadores que tuvieren familiares de primer grado, hermanos, disminuidos psíquicos y físicos la cantidad de 47,53 euros mensuales por cada uno, debiendo justificarse tal situación de forma documental.

**Artículo 41. Seguro Colectivo.**

ASPRO OCIO, S.A. suscribirá una póliza de seguro colectivo para todo el personal que cubrirá los riesgos siguientes:

- a) Por fallecimiento .....12,238,41 Euros
- b) Por incapacidad permanente total .....12,238,41 Euros
- c) Por incapacidad permanente absoluta .....12,238,41 Euros
- d) Por fallecimiento en accidente de circulación .....12,238,41 Euros

. Cuando se habla de accidente de circulación, este debe ser en itinerario al centro de trabajo de la empresa o desde al centro de trabajo de la empresa.

. La cobertura será durante el periodo en el que el trabajador este de alta en Seguridad Social.

**Artículo 42. Comida.**

Durante el periodo en el que el parque está abierto al público, se tendrá derecho a una comida diaria sana, abundante y variada los trabajadores que inicien su jornada a partir de la hora de apertura al público y finalicen su jornada después de las 16,00 horas.

**Artículo 43. Sala De Personal.**





La empresa se obliga a proporcionar una sala/ comedor para que todos los trabajadores puedan disfrutar de un lugar cómodo e independiente de los clientes para preservar su intimidad y descanso personal, y que tenga las condiciones adecuadas de limpieza para que puedan comer en la misma.

#### **Artículo 44. Descuentos Y Entradas.**

Los trabajadores de plantilla tendrán derecho a:

- 1.. Un descuento sobre el P.V.P de los productos de las tiendas del parque de un 20%.
- 2..Un descuento sobre el P.V.P de los productos de catering del parque de un 20%.
- 3..Entradas: 4 entradas por cada mes que el parque este abierto al público y que el trabajador este dado de alta durante dicho mes y un carnet nominativo para el cónyuge e hijos, o pareja de hecho debidamente registrada e hijos.

En el caso de trabajador/a soltero/a casado/a sin hijos 2 carné nominativos para 2 familiares cada uno que el trabajador designe, que se podrá utilizar mientras el trabajador/a pertenezca a la plantilla del parque que les permitirá el acceso a las instalaciones.

### **Capítulo VI. Régimen Disciplinario.**

#### **Artículo 45. Principios Generales.**

1º.. 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 establece en las disposiciones legales y en el presente Convenio Colectivo.

2º.. La valoración de faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, igualmente se le comunicará a los representantes legales de los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3º.. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

#### **Artículo 46. Graduación De Faltas.**

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





1º.. Serán Faltas Leves:

- a) 3 faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
- b) La no comunicación con la antelación debida de 2 faltas en un mes al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) La reincidencia en la falta de aseo y limpieza personal
- d) Falta de atención o diligencia con el público, así como el desarrollo del trabajo encomendado.
- e) Faltar al trabajo 2 días al mes sin causa justificada.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Falta de respeto y consideración en materia leve hacia los subordinados, compañeros, mandos, personal y público.

2º.. Serán Faltas Graves:

- a) Hasta 10 faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
- b) Faltar 3 días al mes sin justificación.
- c) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control
- d) Revolver los armarios o taquillas de los compañeros o del público sin la debida autorización.
- e) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- f) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros o superiores.
- g) La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales, herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.
- i) El abandono del puesto de trabajo 2 veces en un mes sin causa justificada.
- j) 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.

k) La reincidencia en cualquier falta leve en un período de 3 meses sin tener en cuenta la ya prescrita.

3º.. Serán Faltas Muy Graves.

a) Más de 10 faltas de puntualidad al trabajo durante 3 meses, sin causa justificada.

b) Más de 20 faltas de puntualidad al trabajo durante 6 meses, sin causa justificada.

c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, cuando estas hayan sido reincidentes.

d) El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores de la empresa, como al público, como a cualquier persona que éste dentro del parque.

e) La simulación comprobada de accidente o enfermedad.

f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de empresa.

g) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puedan derivarse perjuicios de cualquier orden para la empresa, excepto a los representantes de los trabajadores que se estará a lo que marque la legislación vigente.

h) La competencia desleal excepto los trabajadores contratados a tiempo parcial.

i) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy grave hacia los compañeros, tercero o público en general de contenido sexista, racista o xenófobo.

j) El abandono del puesto de trabajo por 3 veces en un mes.

k) La desobediencia o indisciplina continuada en el trabajo por segunda vez.

l) La reincidencia en cualquier falta grave en un período de 3 meses sin tener en cuenta la ya prescrita.

#### **Artículo 47. Sanciones.**

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





1º.. Faltas Leves: Amonestación escrita.

2º.. Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

3º.. Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo del un décimo a sesenta días o despido.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas, se cancelaran en los siguientes plazos:

1º. Faltas Leves: A los 10 días.

2º. Faltas Graves: A los 20 días.

3º. Faltas Muy Graves: A los 60 días.

#### **Disposición Adicional Primera:**

Las disposiciones de este Convenio se aplicarán, en los casos en que así corresponda, a las "parejas de hecho" que estén debidamente inscritas en los registros que las Administraciones han dispuesto al efecto.

#### **Disposición Adicional Segunda:**

Con el fin de que se cumpla lo pactado por las partes, estas acuerdan que cualquier interpretación que se haga del convenio no acorde con lo pactado, se planteará ante la Comisión Paritaria del mismo, que deberá resolver en el plazo de cinco días.

Las partes firmantes, pueden plantear todas las cuestiones del convenio una vez vista en la Comisión Paritaria ante de la Jurisdicción Social.

#### **Disposición Adicional Tercera:**

Las disposiciones de este convenio se acomodarán a las previsiones contenidas en la legislación sobre conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad efectiva entre hombres y mujeres, uniones de hecho y normas complementarias, en todo lo que no se excluye expresamente, y sin perjuicio de las previsiones específicas que en tales materias se efectúen en el convenio, en cuyo caso, prevalecerán éstas sobre las generales contenidas en dichas normas legales.

#### **Disposición Derogatoria Y Transitoria:**

El presente convenio sustituye al anterior y lo deroga íntegramente. Al partir de su entrada en vigor quedarán sin efecto todas las disposiciones y procedimientos derogados en el anterior convenio.



A aquellos trabajadores que se encuentren a la entrada en vigor del presente convenio en situación de excedencia les será de aplicación la normativa y procedimientos fijados en el presente convenio.

### **Anexo I**

#### **Salario base fijado para el año 2.007**

GRUPOS PROFESIONALES ..... SALARIO BASE MENSUAL 2.007 (euros BRUTOS)

GRUPO II: JEFES DE DEPARTAMENTO .....807,51euros

GRUPO III: SUPERVISORES Y TEC. CUALIFICADOS .....771,81euros

GRUPO IV: PERSONAL DE OFICIO .....749,95euros

GRUPO V: PERSONAL DE APOYO .....712,19euros

GRUPO VI: PERSONAL DE INGRESO .....693,22euros

### **Anexo II**

#### **Pruebas de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo del socorrista.**

Ayudante de socorrista:

.200 metros libres en menos de 4 minutos.

.90 segundos de flotación con los antebrazos fuera del agua.

.60 metros de nada libre más rescate y remolque 60 metros en menos de 2 minutos 45 segundos.

.Aplicación de reanimación cardio - pulmonar básica durante dos minutos.

Socorrista:

.100 metros con tubo de rescate en menos de 2 minutos.

.90 segundos de flotación con los antebrazos fuera del agua.



. 60 metros de nado, rescate a profundidad, y 60 metros de remolque en menos de 2 minutos 45 segundos. Esta prueba se hará con material de apoyo al rescate ( aro salvavidas o tubo de rescate)

Aplicación de reanimación cardiopulmonar básica durante dos minutos \*

\*El protocolo de actuación de la R.C.P. será evaluado según la titulación de la persona examinada.

### **Anexo III.**

#### **Solicitud de excedencia voluntaria**

D.....,con DNI número .....con

la categoría profesional de.....perteneiente a la sección.....en el centro de trabajo AQUALAND BAHÍA DE CÁDIZ perteneciente a la empresa ASPRO OCIO SA , mediante el presente escrito viene solicitar excedencia voluntaria por un periodo de tiempo de.....al tener un antigüedad de al menos un año del tipo:

A) sin reserva de puesto de trabajo del Art16.A del Convenio Colectivo ...

B) con reserva de puesto de trabajo del Art.16 B del Convenio Colectivo...

En el Puerto de Santa Maria a.....de .....de.....

### **Anexo IV**

#### **Relación del personal fijo discontinuo para su llamamiento por orden de Antigüedad para los trabajos de pretemporada.**

1. DIEGO GARCIA MOLINA .....EMPLEADO DE OFICIO MANTENIMIENTO

2. MILAGROS PÉREZ GONZÁLEZ ..... SUPERVISOR/TEC. CUALIFICADO MANTENIMIENTO

3. JOSÉ LECHUGAS SÁNCHEZ .....EMPLEADO DE OFICIO MANTENIMIENTO

4. JOSÉ LUIS RIVERA FERIA .....EMPLEADO DE OFICIO MANTENIMIENTO

5. DOLORES HINIESTA GALLARDO ..... SUPERVISOR/TEC. CUALIFICADO MANTENIMIENTO





6. FRANCISCA PÉREZ LOZANO .....EMPLEADO DE APOYO MANTENIMIENTO
7. ANTONIO VICENTE GARCÍA .....EMPLEADO DE OFICIO MANTENIMIENTO
8. MARÍA MARTÍN HINIESTA .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
9. CARMEN DOMINGUEZ MORA .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
10. AMALIA PÉREZ LOZANO .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
11. DOLORES RAPOSO GALLARDO .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
12. EDUARDO FERNANDEZ VALIMAÑA .....EMPLEADO DE OFICIO MANTENIMIENTO
13. ROSARIO RAPOSO MARISCAL .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
14. MANUEL GONZALEZ DOMINGUEZ .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
15. EUGENIA GARRIDO LOPEZ .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
16. HERMINIA REYES CRUZ .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
17. SILVIA VILLAR MATIOLA .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
18. NIEVES CAPELLO JAEN .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
19. CONCEPCIÓN TORO BERMUDEZ .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
20. YOLANDA FERNÁNDEZ VALIMAÑA .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO
21. TERESA CUEVAS LOPEZ .....EMPLEADO APOYO MANTENIMIENTO





Andalucía

**ASPRO OCIO, S.A. (Centro Trabajo AQUALAND, Bahía de Cádiz)**

BOP , 10 de diciembre del 2007

Página 25 de 25

22. MOISES SORIANO VALIENTE .....EMPLEADO APOYO  
MANTENIMIENTO

