

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “AQUAPARK INTERNACIONAL SOCIEDAD ANÓNIMA” Y SUS TRABAJADORES PERTENECIENTES AL CENTRO DE TRABAJO AQUALAND TORREMOLINOS

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa Aquapark Internacional, Sociedad Anónima, con domicilio en Torre-molinos, 29620, calle Cuba, número 10.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio afectará únicamente al centro de trabajo con domicilio en Torremolinos, en la calle Cuba, número 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 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 el grupo profesional I del presente convenio colectivo.

Los trabajadores adscritos a este convenio que tengan una antigüedad de tres o más años con anterior al 1 de enero de 2008, les serán de aplicación aquellas condiciones más beneficiosas de las que vinieran disfrutando.

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 2008 finalizando por tanto sus efectos en fecha 31 de diciembre de 2011.

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.

Artículo 6. 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 7. Prelación normativa

En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se dicten por el Estado o la comunidad autónoma en razón de sus competencias.

Capítulo III. Clasificación del personal

Artículo 8. 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 TRABAJOS FIJOS los admitidos por tiempo indefinido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración de contrato.

SON TRABAJOS EVENTUALES contratados por duración determinada, al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, aquellos que se contraten por tiempo cierto, siempre que así se pacte por escrito, expresando las circunstancias que motivan la contratación 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 las posibles prórroga que pudieran pactarse, de seis meses dentro de un periodo de doce.

SON TRABAJADORES CONTRATADOS POR OBRA 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 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 Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

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

A estos efectos, de conformidad con lo dispuesto en el apartado a) del párrafo primero del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como





trabajo con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que se puede cubrir a través de esta modalidad contractual, el necesario 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.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada bien a jornada completa, bien a tiempo parcial, y podrá ser utilizada, entre otros, con los trabajadores que realicen sus funciones en taquillas, portería, administración, espectáculos, mantenimiento, limpieza, comercial, restauración, tienda, fotos, otros, 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 de 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 de fijos discontinuos en el centro de trabajo, en las categorías profesionales objeto de la formación.

Artículo 9. Clasificación profesional. Sistema

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos profesionales y teniendo en cuenta las tareas y funciones básicas más representativas y prevalentes que desarrollen los trabajadores. Asimismo, en el caso de que habitualmente el trabajador desarrolle dos o más funciones en un mismo puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

La clasificación contenida en el presente capítulo es meramente enunciativa, por consiguiente, cabrá la modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida que las necesidades lo requieran. Asimismo, la existencia de definición de puestos de





trabajo no supone que la empresa deba tenerlos cubiertos si las necesidades organizativas y productivas no lo requieren.

Artículo 10. Factores para la clasificación y encuadramiento profesional

Los factores que influyen en la clasificación profesional incluidos en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia a cada uno de los trabajadores a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

a) **CONOCIMIENTOS:** Para su valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de los mismos.

b) **INICIATIVA:** Se tendrá en cuenta el grado de innovación y de aportación personal que se haga uso para la ejecución de las tareas o funciones.

c) **AUTONOMÍA:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas y funciones que se desarrollen.

d) **RESPONSABILIDAD:** Referente al grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos o las herramientas e instalaciones.

e) **MANDO:** Se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, el modo de coordinar dichas tareas así como las características y el número de personas sobre las que ejerce el mando. A la hora de valorarlo se atenderá a la dificultad que supone la realización de una serie de funciones.

Artículo 11. Grupos profesionales

En función de los factores de encuadramiento, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación laboral objeto del contrato, se establecen los siguientes grupos profesionales y los contenidos, funciones y especialidades que los definen.

GRUPO PROFESIONAL I: JEFES DE DEPARTAMENTO

a) **CRITERIOS GENERALES:** Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades necesarias para el desenvolvimiento de la actividad de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al





programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial, tomando decisiones o participando en su elaboración.

b) FORMACIÓN: Teórica o adquirida en la práctica, equivalente a titulado de grado medio o superior.

c) EJEMPLOS: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes: coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas así como de la dirección y gestión de equipos.

d) ENCUADRAMIENTO: Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías: Jefe de Mantenimiento, Jefe de Administración, Jefe de Ventas, Jefe de Restauración, Jefe de Tiendas, Jefe de Fotografía, Jefe de Socorrimos y Jefe de Departamento Otros.

GRUPO PROFESIONAL II: TÉCNICOS Y SUPERVISORES

a) CRITERIOS GENERALES: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana en un marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

b) FORMACIÓN: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios de formación profesional, universitarios de grado medio o similar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

c) EJEMPLOS: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas que requieren un nivel académico medio, que consisten en funciones de soporte y asesoramiento en puesto de trabajo de los grupos 3.º y 4.º

Analistas de aplicaciones informáticas.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de atención al cliente en puntos de venta, mantenimiento, servicios o administración o equipo comercial.

Responsabilidad de coordinar y dirigir los establecimientos orientados a la atención al público.



Especialistas en el entrenamiento de animales como rapaces, papagayos, delfines, etc.

Personas dedicadas a la venta del parque en hoteles, agencias, etc.

Oficiales administrativos.

d) ENCUADRAMIENTO: Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales: Oficial 1.ª mantenimiento, oficial 1.ª administración, contable, promotor 1.ª, adjunto de restauración, jefe de zona socorrismo.

GRUPOS PROFESIONALES III. EMPLEADOS DE APOYO

a) CRITERIOS GENERALES: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo de personal de ingreso, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia global adquirida en el puesto de trabajo de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultar al superior inmediato y el resultado final es verificado, en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

b) FORMACIÓN: Es imprescindible la titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a EGB, ESO, BUP, FP1 o FP2.

c) EJEMPLOS: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, jardinería, mecánica, etc, con capacidad suficiente para realizar tareas normales del oficio.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran un determinado grado de iniciativa y autonomía.

Operadores permanentes de procesos informáticos.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

Telefonista y recepcionista con nociones de idioma de extranjero y operaciones telemáticas, así como taquilleras y cajeras.

Personal de puestos orientados a la atención y servicio al público.



Funciones de socorrismo con experiencia así como aquellos puestos sobre manejo y entrenamiento de animales que requieran cierta experiencia.

Vigilancia y mantenimiento de maquinaria, de atención en los puntos de venta al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo las partes de averías y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

Realización de funciones de relaciones públicas, de servicios de catering, etc.

d) ENCUADRAMIENTO: Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales: Oficial 2.º mantenimiento, jardinero, vigilante, oficial 2.º administración, taquillera, promotor 2, camarero, cocinero, dependienta, socorrista y hamaquero

GRUPO PROFESIONAL IV: PERSONAL DE INGRESO

a) CRITERIOS GENERALES: Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que necesitan una formación elemental y ocasionalmente requieren un periodo de adaptación.

b) FORMACIÓN: Estudios básicos de formación profesional de primer grado o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a graduado o similar.

c) EJEMPLOS: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Operaciones de limpieza tanto de las instalaciones como del material usado para el desarrollo de la actividad principal.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

Actividades de ayuda en tareas de transporte de personas etc.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, jardinería, pintura, etc, de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas o ayudan a otros trabajadores a realizarlas.

Vigilancia del parque y otras instalaciones para la que no se necesita cumplir requisitos especiales.

Vendedores sin especialización, ayudantes de dependencias de atención al público.



Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas.

Aspirantes administrativos y de caja, que realicen trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, ordenador, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Tareas referentes a la recogida de material utilizado en las instalaciones, así como las referentes a las tareas auxiliares de socorrista.

Ayudantes en tareas referentes al cuidado, conservación de animales.

Funciones referidas a la asistencia y apoyo en tareas de cocina, catering, etc.

Ayudante en taquillas, animadores y entrevistadores: responsables de cobro y colocación de hamacas y demás mobiliario del centro.

Aspirante en general.

d) ENCUADRAMIENTO: Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales: peón de mantenimiento, ayudante de jardinería, limpiador, auxiliar administrativo, telefonista, recepcionista, ayudante de taquillas, ayudante de cajas, ayudante promotor, repartidor de publicidad, relaciones públicas, ayudante camarero, ayudante de cocina, ayudante de tienda, auxiliar de socorrismo y ayudante hamaquero.

Capítulo IV. Contratación, ingresos, periodo de prueba

Artículo 12. 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 cuyo contrato haya sido extinguido unilateralmente por voluntad de la empresa, sin haber comunicado al comité las causas de la extinción.

La empresa se ajustará a la legislación vigente en materia de reserva de puestos de trabajo a favor de trabajadores minusválidos.

Artículo 13. Cláusula especial de contratación

Se acuerda expresamente que la empresa, al objeto de efectuar todas las 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 14. 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 15. 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 y 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 16. 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 a 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.

Capítulo V. Retribuciones

Artículo 17. Salarios

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

La empresa respetará aquellas condiciones salariales individuales más beneficiosas, que los trabajadores con tres o más años de antigüedad contratados en el centro con anterioridad a 1 de enero de 2008 vinieran disfrutando.

Artículo 18. Antigüedad

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

1. TRABAJADORES CONTRATADOS A PARTIR 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 CONTRATADOS CON ANTERIORIDAD 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 19. 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 20. Salario base

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

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

Los salarios base que figuran en el anexo I, son los pactados para el año 2008, surtiendo efecto el día 1 de enero de 2008.

El salario base de los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 2008, es el reflejado como tal en sus correspondientes recibos de salario y su importe será la base para el 2007 incrementada de acuerdo con lo pactado en el presente convenio.

Artículo 21. 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 de personal 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.

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 22. Pluses

1.º Se establece un plus de quebranto de moneda para el año 2008 por importe de 19.73 euros brutos mensuales, para todo el personal cuya función esté directamente relacionada con el manejo de dinero en metálico. El devengo del presente plus mensual en su totalidad estará supeditado al manejo de dinero en efectivo durante todo el mes. En el supuesto de que el trabajador no haya manejado dinero durante la totalidad del mes, devengará únicamente el importe proporcional a los días en los que el trabajador haya trabajado con fondos.

Los contratos a tiempo parcial percibirán este Plus en proporción a las jornadas trabajadas.

2.º Se establece un plus de transporte para el año 2008 por importe de 30 euros brutos, para todos los trabajadores durante los meses que el parque está abierto al público. Por lo tanto, este plus no se devengará para los trabajadores durante aquellos meses en los que el parque no se encuentre abierto al público.

Los contratos a tiempo parciales percibirán este Plus en proporción a las jornadas trabajadas.

El plus de transporte no se abonará cuando el trabajador no preste servicios por cualquier causa.

3.º 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 23. 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.

Artículo 24. Incremento salarial

Para el año 2008, se fija un incremento salarial del IPC Real Nacional interanual del año anterior.

Para los años 2009, 2010 y 2011 el salario base será el resultado de aplicar al salario base del año precedente, el IPC Real Nacional interanual del año anterior más 0.3%.

Los conceptos salariales de quebranto de moneda, plus transporte y plus nocturnidad, se incrementarán en los años 2009, 2010 y 2011 de acuerdo con el IPC Real Nacional interanual del año anterior.

Capítulo VI. Jornada, descansos

Artículo 25. 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 26. Descansos

El descanso semanal para los trabajadores afectados por el presente convenio, será de un día y medio computándose de forma que medien 36 horas de descanso ininterrumpidas desde la finalización del trabajo hasta la reanudación.

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

A título individual se reconoce un periodo de descanso distinto al anteriormente mencionado, para aquellos trabajadores contratados para la actividad ordinaria del centro, con tres o más años de antigüedad e incorporados al mismo con anterioridad al 1 de enero de 2008, que así lo vinieran disfrutando.

Artículo 27. 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 28. 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 abonará en 2008 la cantidad de 61.43 euros brutos por cada día festivo trabajado, revisable al inicio de cada año con el incremento de IPC Real Nacional interanual del año anterior.

Los trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a tres años y que hayan sido contratados en el centro con anterioridad al 1 de enero de 2008, podrán elegir si el día festivo trabajado se compensa económicamente o por



tiempo de descanso equivalente, de acuerdo con los términos establecidos en los párrafos precedentes.

Artículo 29. 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 30. 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.

Por accidente u hospitalización de pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales o cuatro días naturales si hay desplazamiento.

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 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 uno, dos o tres días naturales, siempre que el día de la boda coincida con días de trabajo efectivo.

Tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y actividades de preparación al parto.

Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días por cada hijo a partir del segundo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Ley de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.





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

Artículo 31. Excedencias

Se remite este capítulo a lo dispuesto en el vigente a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Capítulo VI. Mejoras sociales

Artículo 32. 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.

Para la realización de trabajos de pretemporada, se entregarán los uniformes necesarios.

Artículo 33. 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 para que el trabajador pueda tener acceso a su jubilación anticipada a los 64 años de edad.

Artículo 34. 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 35. Compensación y absorción

Aquellas condiciones económicas personales que, globalmente consideradas, sean más beneficiosas para los trabajadores que las establecidas en el convenio que individualmente vinieran disfrutando con anterioridad, serán respetadas por la empresa.

Operara la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 36. 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 37. 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 38. 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 39. 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 higiénicas sanitarias mínimas.

Artículo 40. 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 41. 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 ni en otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

Artículo 42. 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 a) Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.

b) 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.

c) Falta de aseo y limpieza personal.

d) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

e) Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.

f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

g) Pequeños descuidos en la conservación del material.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

i) 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.

j) Comer en cualquier dependencia distinta del comedor habilitado para ello.

k) Fumar en cualquier dependencia distinta de las habilitadas para tal fin y/o durante el tiempo efectivo de trabajo.

2. SERÁN FALTAS GRAVES

a) Más de tres y hasta siete faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al mes sin justificación.

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

d) Cambiar, 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.



- 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 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) Acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- l) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido.
- m) El uso inadecuado y el incumplimiento de la normativa en materia de utilización de equipos de protección individual.
- n) La reincidencia de cualquier falta leve en un periodo de tres meses.

3. SERÁN FALTAS MUY GRAVES

- a) Más de diez faltas de puntualidad al trabajo durante cuatro meses, sin causa justificada.
- b) Más de veinte faltas de puntualidad al trabajo durante ocho meses, sin causa justificada.
- c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 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 esté 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 la empresa.
- g) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puedan derivarse perjuicios de cualquier orden para la empresa.
- 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 más de dos veces durante treinta días, sin causa justificada.
- j) El abuso grave de autoridad.
- k) La desobediencia o indisciplina continuadas en el trabajo.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- m) 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 aquella.
- n) Cuando la embriaguez o toxicomanía originen cualquier tipo de incidencia o incidente en el centro.
- o) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido, cuando recaiga sobre datos de nivel alto.
- p) La reincidencia en cualquier falta grave en un periodo de tres meses.

Artículo 43. 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: Las fijadas para las faltas leves y la suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. FALTAS MUY GRAVES: Las fijadas para las faltas leves y graves y la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o 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 adicional 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.

Disposición adicional segunda

Las disposiciones de este convenio se acomodarán a las previsiones contenidas en la legislación sobre conciliación de la vida laboral y familiar, y la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás normas laborales y de Seguridad Social

Disposición adicional tercera

Aquellos empleados fijos y fijos discontinuos que presten sus servicios durante la pretemporada, percibirán durante la pretemporada, además de la retribución correspondiente, una prima de producción de cuantía equivalente al complemento de antigüedad que cada uno de ellos individualmente percibe y devenga durante la temporada, sin que ello implique que el tiempo de servicios prestado durante la pretemporada se compute para el devengo y cálculo del mencionado complemento de antigüedad. Consecuentemente, aquellos trabajadores que no tengan devengado y percibido el mencionado complemento de antigüedad durante la temporada, no percibirán cantidad alguna de prima de producción."

Disposición derogatoria

El presente convenio sustituye al anterior. A partir de su entrada en vigor quedarán sin efecto todas las disposiciones y procedimientos establecidos en el anterior convenio.

Anexo I

Salario base

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>SALARIO BASE 2008</u>
GRUPO I: JEFES DE DEPARTAMENTO	1.052,93
GRUPO II: TECNICOS Y SUPERVISORES	985,67
GRUPO III: EMPLEADO DE APOYO	805,22
GRUPO IV: PERSONAL DE INGRESO	700

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/trabajadora, 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 prevaliéndose 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.

