

## **VII CONVENIO COLECTIVO DE PARQUE ISLA MÁGICA, S.A.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Naturaleza jurídica y partes firmantes.**

El presente Convenio es de eficacia general y ha sido negociado y pactado conforme a lo dispuesto en el Título III del R.D.

Legislativo 1/95 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante T.R.E.T.).

Las partes firmantes del presente Convenio son: los y las Representantes de la Empresa por Parque Isla Mágica, S.A., y el Comité de Empresa de Parque Isla Mágica S.A..

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Parque Isla Mágica, S.A., y el personal que preste servicios por cuenta de la misma, ya sea dentro del recinto de sus instalaciones o fuera de ellas. Dichas condiciones afectarán tanto a los trabajadores y trabajadoras de su plantilla al momento de la firma del presente Convenio, así como también a aquéllos y aquellas que ingresen durante la vigencia del mismo.

Queda excluido todo el personal comprendido en el art. 1.3. c) y 2.1.a) del T.R.E.T.

#### **Artículo 3. Ámbito funcional y geográfico.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales de todo el personal con contrato de trabajo al servicio de Parque Isla Mágica, S.A., cuya actividad es la puesta en marcha, explotación, operación y mantenimiento de Parques tecnológicos, temáticos, de atracciones, culturales, recreativos y de ocio, así como todas las actividades que se deriven o estén conexas a éstas, independientemente de la categoría y/o funciones que desarrolle.

El Convenio afectará al centro de trabajo de la empresa Parque Isla Mágica, S.A., en Sevilla, Isla de la Cartuja.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional e iniciará sus efectos el día siguiente al de su firma por las partes que lo integra.

No obstante ello, los aspectos económicos contenidos en la tabla salarial del anexo II, retrotraerán sus efectos al día 1 de enero de 2009, para todo el personal de su plantilla, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

La duración pactada de este Convenio será de tres años, finalizando la misma el día 31 de diciembre de 2011.

### **Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y Garantía personal.**

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

En consecuencia, se garantizarán las situaciones personales que, con carácter general, excedan y superen económicamente al presente Convenio.

### **Artículo 6. Compensación.**

— Las condiciones que se pactan en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Empresa por cualquier pacto, causa u origen, respetándose en todo caso, las condiciones más beneficiosas a que se refiere el artículo 5.

— Las disposiciones legales futuras que pudieren suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio o supusieren la creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

— Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, mediante primas o pluses variables) gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo cualquiera, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

### **Artículo 7. Denuncia y prórroga.**

7.1. Denuncia. A partir del 31 de diciembre de 2011, el presente Convenio será prorrogado tácita y automáticamente de año en año, de no mediar denuncia fehaciente de alguna de las partes, con una antelación mínima de tres (3) meses



a la fecha de finalización de la vigencia.

7.2. Prórroga. Prorrogado el Convenio, continuará vigente todo su contenido normativo y obligacional.

### **Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el Convenio, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara intervención de la Comisión Negociadora y ésta, en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, diera solución a la cuestión planteada. Dicha solución representaría un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por aquélla.

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el T.R.E.T. y demás legislación laboral vigente.

### **Artículo 9. Comisión Paritaria y Resolución Extrajudicial de Conflictos.**

a. Se designa una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por 3 miembros de la Representación social firmante de este Convenio y 3 miembros en representación de la empresa, designados respectivamente por cada una de las referidas partes.

La Comisión Paritaria podrá nombrar asesores o asesoras que asistirán a las reuniones de la misma e intervendrán en los debates con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria deberá confeccionar en el plazo máximo de dos (2) meses, a contar de la firma del presente Convenio, el reglamento de funcionamiento.

En concreto las funciones de la Comisión serán:

1. La interpretación arbitraje y conciliación del presente Convenio en cuantas cuestiones le sean solicitadas.
2. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Y cuanto se le encomiende en el presente Convenio.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente o Presidenta y a un Secretario o Secretaria. De no haber acuerdo en la elección se designará por sorteo, correspondiendo en todo caso un cargo a cada parte. Dichos cargos tendrán una duración de 3 meses y serán rotatorios.





Para que exista acuerdo, se requerirá el voto de 4 miembros de la Comisión Paritaria como mínimo.

De las reuniones celebradas por la Comisión, se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

La Comisión estará domiciliada en la sede social de Parque Isla Mágica, S.A.,

b. Caso de que no se alcanzara acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria sobre alguno de los asuntos de los que conozca, las partes se comprometen a someter dicha diferencia a la conciliación-mediación del SERCLA cuando tenga carácter colectivo o plural, ya se trate de conflicto jurídico o de intereses.

En este sentido, las partes se comprometen igualmente durante toda la vigencia del presente Convenio así como durante su período de prórroga o vigencia denunciada, a no iniciar medidas de conflicto colectivo sin previamente haber solicitado la conciliación- mediación del SERCLA con una antelación mínima de siete días naturales a la adopción de dichas medidas de conflicto.

## **Capítulo II. Clasificación profesional.**

### **Artículo 10. Criterios generales.**

El presente sistema de Clasificación Profesional pretende lograr una razonable acomodación de la organización del trabajo a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución del personal.

El personal que preste servicios para la empresa Parque Isla Mágica, S.A., y, por lo tanto, afectados por este Convenio, quedan clasificados en Grupos Profesionales.

Los criterios de definición de los Grupos se acomodan a reglas comunes para el personal de uno y otro sexo.

### **Artículo 11. Factores de encuadramiento profesional.**

En la clasificación del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio y, por consiguiente, la asignación de un Grupo Profesional, se ha ponderado los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de estos factores se han tenido en cuenta:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos





conocimientos y experiencia.

**Iniciativa:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución.

**Autonomía:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

**Responsabilidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

**Complejidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes numerados en la tarea o puesto encomendado.

### **Artículo 12. Sistema de clasificación.**

El personal afectado por este Convenio será clasificado en un Grupo Profesional, y se les asignará a una determinada Área Funcional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales y áreas funcionales a los que se refiere el presente Convenio son meramente enunciativos y no limitativos.

A los efectos del ejercicio de movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional del presente Convenio cumple las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del T.R.E.T. asignan al mismo.

### **Artículo 13. Áreas funcionales.**

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea.

Las áreas funcionales existentes en la empresa son las siguientes:

- Área funcional de restauración:

Actividades relacionadas con el almacenamiento, suministro, elaboración y venta de alimentos y productos de restauración.

- Área funcional de negocios internos (tiendas, juegos y fotos):



Actividades relacionadas con los puestos y tareas relacionadas con la operación de los juegos de divertimento y fotografías, así como tareas de apoyo, información y atención a visitantes en las zonas de juegos y fotografías.

Actividades relacionadas con el almacenaje, distribución, reposición y venta de productos de artesanía, recuerdos del Parque y otros.

- Área funcional de servicios generales de operación de parque:

Actividades relacionadas con los servicios de seguridad y Autoprotección, limpieza, control de caja, almacenes, mobiliarios, uniformes y otros servicios de apoyo de la empresa.

- Área funcional de operaciones (admisiones y parking, espectáculos y atracciones).

1. Actividades relacionadas con los servicios de acogida y atención al público del Parque, tales como la unidad de Admisiones, consignas, taquillas, información, reservas, atención a visitantes, aparcamientos, etc.

2. Actividades relacionadas con la operación técnica y de apoyo de las atracciones y espectáculos del Parque, independientemente del tamaño y la tipología de éstas, así como tareas de apoyo, información y atención de visitantes en las atracciones y espectáculos.

Se exceptúan las labores de mantenimiento y soporte técnico de las atracciones.

- Área funcional técnica e infraestructura:

Actividades de mantenimiento de atracciones y espectáculos, reparación y soporte técnico de instalaciones electromecánicas, sistemas de información ,urbanización y edificación,, tematización , maquinarias, recintos ajardinados, etc..

- Área funcional de administración, comercial - marketing y gestión:

Actividades administrativas y de gestión, desarrolladas, bien en las oficinas, o fuera de las instalaciones de la empresa; tales como administración de personal, recursos humanos, contabilidad, tesorería, compras, control de gestión, secretariado, comercial marketing y etc.

#### **Artículo 14. Clasificación de puestos de trabajo en Grupos Profesionales y Áreas Funcionales.**

Abreviaturas: OP: Operador y Operadora Polivalente.

Oper. Tecn: Operador u Operadora Técnico y Técnica.



Sup.: Supervisor y Supervisora.

Resp.: Responsable.

	<i>Area Funcional de Restauración</i>	<i>Area Funcional de Negocios Internos (Tiendas, Juegos y Fotos)</i>	<i>Area Funcional de Servicios Generales de Parque</i>	<i>Area Funcional de Operaciones, Admisiones, Parking, Espectáculos y Atracciones</i>	<i>Area Funcional Técnica e Infraestructura</i>	<i>Area Funcional de Administración, Comercial-Marketing y Gestión</i>
<b>Grupo Profesional 1</b>	Op. Polivalente de Iniciación					
<b>Grupo Profesional 2</b>	Op. Polivalente N-1 y N-2	Op. Polivalente N-1 y N-2	Op. Polivalente N-1, y N-2	Op. Polivalente N-1, N-2	Asistente N-2	Asistente Adm.-Gestión N-1 y N-2
<b>Grupo Profesional 3</b>			OperTéc. N-1	Oper. Téc. N1 y N2		
<b>Grupo Profesional 4</b>	Encargado o Encargada N1, N2 y N3	Encargado o Encargada N1	Encargado o Encargada N1-N3	Encargado o Encargada N1	Técnico o Técnica N1 y N2	Técnico o Técnica N1 y N2
<b>Grupo Profesional 5</b>	Sup. N1-N2	Sup. N2	Sup. N2	Sup. N1-N2		
<b>Grupo Profesional 6</b>	Responsable	Responsable	Responsable	Responsable	Responsable	Responsable
<b>Grupo Profesional 7</b>	Directores y Directoras Jefes y Jefas de Departamento					

## Artículo 15. Grupos Profesionales

GRUPO PROFESIONAL	OPERACIÓN DE PARQUE		
1	Fase de iniciación en tareas propias de la actividad Especialización básica para el manejo de herramientas y equipos específicos Desarrollo de procedimientos establecidos de baja complejidad e instrucciones concretas Responsabilidad exclusiva sobre las tareas y procedimientos asignados Muy escasa autonomía y alto grado de tutela a cargo de un nivel superior		<b>PERSONAL POLIVALENTE DE INICIACION</b>
2	Especialización básica para el manejo de herramientas y equipos específicos Desarrollo de procedimientos establecidos de baja complejidad Responsabilidad exclusiva sobre las tareas y procedimientos asignados Muy escasa autonomía y alto grado de tutela a cargo de un nivel superior		<b>NIVEL 2</b> <b>PERSONAL POLIVALENTE</b>
	Especialización básica para el manejo de herramientas y equipos específicos Desarrollo de procedimientos establecidos de complejidad media, incluido el manejo de dinero Responsabilidad exclusiva sobre las tareas y procedimientos asignados Muy escasa autonomía y alto grado de tutela a cargo de un nivel superior		<b>NIVEL 1</b>

<b>3</b>	Cierta especialización en el manejo de herramientas y equipos específicos Desarrollo de procedimientos de complejidad media Nivel de autonomía suficiente para ejecutar estrictamente los procedimientos establecidos. Necesidad de supervisión directa a cargo de un nivel superior.	<b>NIVEL 2</b>	<b>OPERACIÓN TECNICO</b>
	Cierta especialización en el manejo de herramientas y equipos específicos Desarrollo de procedimientos de complejidad media Supervisión y coordinación de las tareas ejecutadas por un grupo reducido de colaboradores Nivel de autonomía suficiente para ejecutar estrictamente los procedimientos establecidos. Necesidad de supervisión directa a cargo de un nivel superior.	<b>NIVEL 1</b>	
<b>4</b>	Grado medio de especialización en el manejo de herramientas y equipos específicos Desarrollo de procedimientos de complejidad media Responsabilidad sobre las tareas y procedimientos propios y de un grupo medio de colaboración Supervisión y coordinación de un grupo medio de colaboración Nivel de autonomía e iniciativa medio en sus funciones Necesidad de supervisión general a cargo de un nivel superior (El encuadramiento de los diferentes niveles responde a criterios específicos de las Áreas Funcionales así como al nivel de autonomía y responsabilidades asumidas)	<b>NIVEL 3</b>	<b>ENCARGADO ENCARGADA</b>
		<b>NIVEL 2</b>	
		<b>NIVEL 1</b>	
<b>5</b>	Alto grado de especialización en el manejo de herramientas y equipos Desarrollo de procedimientos complejos de forma simultánea que afecten a varias unidades Responsabilidad sobre las tareas y procedimientos propios y de un grupo amplio de colaboración Supervisión y coordinación de un grupo amplio de colaboración Amplio grado de autonomía e iniciativa y capacidad de resolución	<b>NIVEL 2</b>	<b>SUPERVISIÓN</b>
	De forma adicional a lo considerado para el nivel 2: Experiencia para la coordinación de grupos de mandos intermedios de nivel inferior Especial implicación en la seguridad, resultados y gestión de documentación	<b>NIVEL 1</b>	
<b>6</b>	Alto grado de especialización en el manejo de herramientas y equipos Desarrollo de procedimientos complejos de forma simultánea que inciden varias áreas Alta responsabilidad sobre resultados, equipamientos y procedimientos de su Área Supervisión y gestión de un amplio grupo de colaboración y documentación Alto grado de autonomía e iniciativa y capacidad de resolución siguiendo directrices de un nivel superior Designación por libre decisión de la empresa		<b>RESPONSABLE</b>
<b>7</b>	Desarrollo de funciones relativas a la planificación, organización y dirección de la empresa Dispondrá del más alto nivel en la toma de decisiones o participación en las mismas Establecimiento o participación en la definición de objetivos con el más alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad Dispondrá de la titulación adecuada y/o experiencia equivalente Designación por libre decisión de la empresa		<b>JEFES Y JEFAS Y DIRECTORES Y DIRECTORAS</b>

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>SERVICIOS DE APOYO</b>		
<b>1</b>			
<b>2</b>	<b>PERSONAL ASISTENTE</b>	<b>NIVEL 2</b>	Se integran en este grupo las nuevas incorporaciones que desempeñan funciones de Asistente. No precisan experiencia profesional previa
		<b>NIVEL 1</b>	Desempeñan funciones que consisten en ejecutar instrucciones de su nivel superior Operaciones basadas en procedimientos Responsabilidad limitada por una supervisión directa Nivel alto de conocimientos técnicos y aptitudes prácticas Supervisión y coordinación de procesos de cierta complejidad y trabajos coordinados con otras Áreas

3		
4	<b>PERSONAL TECNICO</b>	<b>NIVEL 2</b> Se integran en este grupo las nuevas incorporaciones que desempeñan funciones de personal Técnico. No precisan experiencia profesional previa
		<b>NIVEL 1</b> Desempeñan funciones que requieren alto grado de experiencia y formación especializada y precisa Realizan tareas complejas y heterogeneas con objetivos globales definidos Realizan tareas de forma autónoma con iniciativa y responsabilidad Pueden tener a su cargo un grupo de colaboración
5		
6	<b>RESPONSABLE</b>	Desempeñan funciones que requieren un alto grado de experiencia Controlan, organizan, supervisan y realizan tareas de alta responsabilidad en un Area concreta Colaboran en la concreción de planteamientos generales de la Empresa y consecución de objetivos Alto grado de experiencia y/o titulación universitaria Designación por libre decisión de la empresa
7	<b>JEFES y JEFAS Y DIRECTORES Y DIRECTORAS</b>	Desarrollo de funciones relativas a la planificación, organización y dirección de la empresa Dispondrá del más alto nivel en la toma de decisiones o participación en las mismas Establecimiento o participación en la definición de objetivos con el más alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad Dispondrá de la titulación adecuada y/o experiencia equivalente Designación por libre decisión de la empresa

### **Artículo 16. Movilidad funcional.**

El personal deberá cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien ésta delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al personal en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello

fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Los puestos denominados “polivalentes” realizarán sus diferentes tareas en diferentes unidades. Sus tareas serán siempre las correspondientes a su Grupo Profesional. A modo de ejemplo, un Operador u Operadora Polivalente de Almacén podrá prestar sus servicios en admisiones, restauración, atracciones o cualquier otra unidad.

La realización de funciones de superior o inferior grupo o nivel retributivo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 17. Facultades de la Dirección.**

La organización del trabajo en cada una de las dependencias y unidades de la Empresa, es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

La Dirección de la Empresa, a título enunciativo, tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir dependencias y unidades de la empresa.
- b) Adscribir a al personal a las tareas, rutas, turnos y dependencias necesarias en cada momento, propias de su categoría o grupo profesional.
- c) Determinar la forma de prestación de trabajo en todos los aspectos, relaciones con los visitantes, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- d) Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- e) Determinar las plantillas necesarias en cada momento. Para su disminución se instará el procedimiento legalmente establecido.
- f) Cualesquiera otras necesidades para el buen funcionamiento del servicio.

### **Artículo 18. Clasificación por la continuidad**

El personal afectado por el presente Convenio se clasifica según su continuidad en el servicio, de la manera siguiente:

\* Personal de Estructura Permanente

Aquel que presta sus servicios de forma continuada a lo largo de todo el año.

\* Personal de Estructura no Permanente

Aquel que con tareas técnicas o de mando, o de organización sobre las unidades

del Parque, presta sus servicios de forma discontinua, coincidiendo normalmente con el periodo en el que se encuentra abierto el Parque al público y de preparación y clausura de dicho periodo.

\* Personal de Temporada

Aquel que con tareas de operación directa en las diferentes unidades de venta, juegos, atención al visitantes y otras diferentes unidades del Parque, prestan sus servicios de forma temporal, normalmente coincidiendo con el periodo en el que el Parque se encuentra abierto al público, y no trabaja por tanto durante la totalidad del año.

### **Artículo 19. Principios de Buena Fe.**

El Personal realizará la prestación de conformidad con los principios de Buena Fe y Diligencia aplicados a los respectivos puestos de trabajo. Igualmente la Empresa en el desarrollo de sus funciones y en la relación con el personal se registrará por este principio de Buena Fe.

## **Capítulo III. Selección y contratación.**

### **Artículo 20. Selección y promoción de personal.**

Para la contratación de personal, bajo cualquier modalidad, excepto la de alta dirección que en el futuro se realice, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras podrá aportar la base de datos que estime conveniente, y ésta, junto con la base de datos de que disponga la Dirección de la Empresa, constituirá la relación de candidatos y candidatas a utilizar para la referida contratación, previos los procesos de selección establecidos.

Para cubrir las posibles vacantes que pudieran originarse en la empresa, con excepción de los puestos de dirección y jefaturas, se convocarán procesos de selección internos entre el personal de la misma.

El proceso de selección en esos casos se efectuará de la siguiente forma:

1.º La empresa, previo a la publicación de la/s vacante/s en los tablones de anuncios, informará al Comité de las vacantes, perfiles, fases del proceso y tipo de pruebas de selección, así como requisitos para el/los puesto/s, informando a la RLT a la finalización del proceso las conclusiones adoptadas, así como los resultados de las pruebas realizadas a los candidatos y candidatas.

2.º Se publicará la vacante en los tablones de anuncios, indicando:

- Denominación del puesto.
- Plazo de cobertura.

- Grupo Profesional y «clasificación por la continuidad» a la que pertenece el puesto.
- Cualificación, experiencia, destrezas, conocimientos y competencia necesarias.
- Características psicoprofesionales y de personalidad adecuados para el puesto.

La empresa deberá informar al Comité de Empresa del número de candidatas y candidatos internos presentados, así como el nombre.

3.º Se procederá, por el departamento de selección, a la preselección de las candidaturas atendiendo al perfil de los candidatos y candidatas, así como a su rendimiento histórico en la empresa.

4.º Se efectuarán por el departamento de selección, las pruebas técnicas, psicotécnicas, psicológicas, de entrevistas, y otras que se consideren necesarias para la selección, de cuyo resultado se informará al Comité previo a la designación de la candidata o candidato elegido.

5.º Se presentarán los candidatos y candidatas finalistas al Jefe o Jefa del Área o Departamento al que reportará el puesto vacante. En coordinación con la dirección , decidirán al candidato o candidata elegida.

6.º En el caso de que la empresa declare “no cubierta” la selección interna, se procederá a efectuar un proceso de selección externo, siempre y cuando comuniquen al Comité de Empresa los motivos por los que la selección interna no ha podido ser cubierta.

7.º Ninguna vacante, excepto las de puestos de Dirección (Director, Directora y Jefes y Jefas de Departamento) pueden iniciarse como proceso exterior sin previamente haber realizado un proceso de selección interna y éste resulte negativo.

### **Artículo 21. Política de contratación.**

Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en el personal de estructura, la empresa se compromete a llevarlo a efecto con personal que preste servicios en la empresa con el carácter de fijo discontinuo, siempre que reúna los requisitos necesarios para desempeñar el puesto ofertado.

Como regla general la empresa realizará contratos indefinidos. Aquellos contratos que pudieren realizarse por tiempo determinado, de acuerdo a la normativa vigente en cada momento, deberán atenerse a la causa real que origina su temporalidad. En caso de contravenir el principio de causalidad enunciado anteriormente, y sea declarado improcedente por sentencia firme de la jurisdicción competente, se entenderá celebrado por tiempo indefinido con los



efectos jurídicos asignados en esos casos.

De acuerdo con la normativa vigente en el momento de pactarse el presente Convenio Colectivo, podrán celebrarse:

- Contratos por circunstancias de la producción, por eventualidad y acumulación de tareas.
- Contratos de obra o servicio, por servicios determinados.
- Aquellos otros tipos de contratos que establece la normativa vigente, tales como los contratos para la formación, etc., debiendo estar estrictamente la causa que les origine.

En el caso de que tras un contrato eventual se procediera a la formalización de un contrato indefinido, la fecha del primer contrato se considerará como antigüedad siempre y cuando la prestación de servicios no se hubiera interrumpido entre uno y otro contrato.

En las modalidades de contratación que en el futuro pueda determinar la normativa legal vigente en cada momento, se deberá estar estrictamente a la causa que les origine.

La contratación eventual, formativa y la interinidad quedarán condicionadas a la concurrencia de las circunstancias justificativas de este tipo de contratos, teniendo preferencia absoluta los fijos-discontinuos por horas de la bolsa correspondiente con la única excepción de que no fuera objetivamente posible la convocatoria de dichos fijos discontinuos o hubiera renuncia de éstos a atender ese concreto llamamiento.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan incluir en este documento el sistema de llamada del personal fijo discontinuo en Anexo I.

Los contratos del personal fijo discontinuo no podrán suspenderse más de tres veces en una temporada, incluida la de finalización.

La Empresa debe agotar todas las posibilidades de reubicar al personal en otro puesto o función, haciendo uso de la polivalencia, y no podrá contratar personal temporal para la realización de determinadas funciones si existe personal fijo discontinuo, del mismo grupo profesional, no incorporados, que puedan realizar las mismas tareas.

Se acuerda expresamente que la utilización de los servicios de Empresas de Trabajo Temporal sólo se realizará con carácter excepcional e informando con anterioridad a la mayor brevedad al Comité de Empresa sobre las razones que han motivado la contratación



## **Artículo 22. Contratación de personal discapacitado.**

La empresa Parque Isla Mágica, S.A., se compromete a reservar un mínimo de un 3% de la plantilla de la Empresa para trabajadoras y trabajadores discapacitados.

## **Artículo 23. Contrato de Iniciación.**

Bajo la denominación de Contrato de Iniciación se podrán contratar para operaciones de Parque trabajadores y trabajadoras con la categoría profesional de Operador u Operadora Polivalente de Iniciación, encuadrados en el Grupo Profesional 1, para iniciarse en las tareas propias de la actividad, siendo las características esenciales de este contrato las siguientes:

- La duración máxima del contrato será de 90 días efectivos de trabajo, con o sin interrupciones, transcurridos los cuales pasarán automáticamente a Operadores Polivalentes.
- Bajo esta modalidad solo se podrán contratar fijos discontinuos para operación de Parque.
- No se podrán formalizar contratos de iniciación hasta que se haya incorporado todo el personal fijo discontinuo disponible.
- Las horas efectivas de trabajo realizadas en la temporada por los Operadores u Operadoras Polivalentes de Iniciación no podrán superar el 25% de las horas totales de Parque. En caso de superarlas, el exceso será distribuido en forma lineal entre la plantilla de fijos discontinuos a plena disposición.

## **Artículo 24. Periodo de prueba y preaviso.**

En los contratos de trabajo sea cual sea su tipo, podrá estipularse un periodo de prueba en función de la categoría profesional del personal.

Dichos periodos son los que a continuación se especifican:

- Jefes y Jefas de Departamento, Responsables de Área, Supervisores y Supervisoras o Titulados y Tituladas: 6 meses.
- Encargados y Encargadas, Oficiales y Técnicos y Técnicas: 2 meses.
- Ayudantes, Operadores y Operadoras, Administrativos y Administrativas, y resto de personal:
  - Con jornadas a tiempo completo: 15 días laborables.
  - Con jornadas a tiempo parcial: 85 horas de trabajo efectivo.

Las suspensiones del contrato de trabajo por cualquier causa, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho de indemnización alguna.

El personal percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.

Transcurrido el periodo de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el personal continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato.

La empresa se verá obligada a comunicar un preaviso de cese en toda modalidad de contratación temporal, cuya duración sea superior a un año. Dicho preaviso será de 15 días.

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estará obligado a comunicarlo por escrito a la misma cumpliendo un preaviso de 15 días.

#### **Artículo 25. Plan para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.**

Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de igualdad en la empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal efecto, se creará una Comisión paritaria de igualdad, encargada de efectuar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad.

Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de tres meses desde la firma del convenio, se elaborará el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización y estos datos deberán estar disgregados por sexo.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción.
- Formación
- Retribuciones



- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

## **Capítulo IV. Formación profesional.**

### **Artículo 26. Formación y capacitación**

1. La empresa diseñará y desarrollará Planes de Formación, solicitando las ayudas y subvenciones que las Administraciones a través de los programas de Formación Ocupacional de la Fundación Tripartita ponen a su alcance, con la triple finalidad de: inserción en el empleo, mejoramiento en el desempeño de las tareas y promoción profesional interna.

2. Los Planes de Formación Continua que se soliciten e impartan en Isla Mágica contarán en su planificación, diseño y ejecución, con la directa participación de la Representación Legal de los Trabajadores. Para mejor cumplimiento de estas funciones se dotará a la R.L.T. de un número de horas igual al de horas de cada curso, que no serán computables al crédito horario sindical.

El seguimiento de la ejecución del Plan de Formación se efectuará a través de una Comisión creada a tal efecto por el Comité de Empresa.

### **Artículo 26.1. Formación en materia de seguridad y salud.**

1. Cada trabajador o trabajadora recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador o trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si ello fuera necesario.

2. La formación será remunerada.

## **Capítulo V. Creación y mantenimiento del empleo.**

### **Artículo 27. Igualdad de trato.**

La empresa se obliga a garantizar el principio de igualdad de trato de todo el





personal , con independencia de la situación laboral, sexo, religión, creencia, país de procedencia, etc.

### **Artículo 28. Protección del empleo de trabajadoras en situación de embarazo.**

En los casos en que la empresa decida la no renovación de los contratos o prórrogas de trabajadoras que en ese momento se encuentren en periodo de embarazo, deberá informar por escrito de tal circunstancia al Comité de Empresa, con un plazo mínimo de 7 días antes del vencimiento del contrato o prórroga. El Comité deberá emitir un informe escrito favorable o desfavorable en el plazo de cinco días desde que le fue notificada la decisión de no continuidad.

Esta norma, no será de aplicación en los siguientes casos:

1. Cuando la trabajadora tenga un contrato de carácter discontinuo para la prestación de sus servicios durante la temporada de apertura del Parque al público, y la empresa comunique la suspensión del contrato por finalización de la temporada. En tal caso la empresa podrá suspender el contrato, durante el periodo de inactividad, pero se verá obligada a respetar el llamamiento de la trabajadora para las siguientes temporadas; respetando su turno de reincorporación, así como el correspondiente permiso de maternidad que le corresponda si este permiso coincide total o parcialmente durante el periodo de alta de la trabajadora.
2. En los contratos de obra o servicio determinados, cuando el servicio u obra para el que se contrato a la trabajadora se encuentren efectivamente terminados.
3. En los contratos de Circunstancias de la producción, cuando la acumulación de tareas o las circunstancias de la producción hayan efectivamente terminado.
4. Las trabajadoras embarazadas contarán con un uniforme específicamente prenatal.
5. Se considerará trabajo efectivo, para cómputo de vacaciones, el tiempo de baja maternal coincidente con la temporada de Parque.
6. La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, o parto reciente, a los riesgos que se determinen en la evaluación y que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de:
  - Una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas
  - Reconocimiento a la trabajadora del derecho a la no realización de trabajo



nocturno y/o a turnos.

7. Las trabajadoras de estructura continua y personal de oficinas, independientemente del tipo de contrato, que no estén sujetas a turnos o a horario de Parque y que sean madres de hijos menores de tres años tendrán la posibilidad de realizar jornada intensiva si las necesidades del servicio lo permiten.

Aquellas trabajadoras fijas discontinuas meses que reúnan las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior y que estén sujetas a turnos o a horario de Parque, podrán elegir el turno que mejor se adapte a sus necesidades.

Para la aplicación de la norma de obligatoriedad de la empresa de comunicación al Comité de Empresa de las decisiones de no continuidad que se especifica en el primer párrafo de este artículo, será necesario que la empresa con carácter previo tenga conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora.

### **Artículo 29. Horas extraordinarias.**

Comité y Empresa declaran su compromiso de eliminar las horas extraordinarias, por lo que estas se limitarán a aquellos casos que sean imprescindibles.

En el caso de realización por parte de algún trabajador o trabajadora de horas consideradas como extraordinarias, éstas serán compensadas con el 175% de descansos retribuidos. Tal compensación se efectuará antes de la finalización del mes siguiente a la realización de las horas extraordinarias, y figurarán las mismas en los cuadrantes correspondientes.

## **Capítulo VI. Tiempo de trabajo.**

### **Artículo 30. Jornada de trabajo.**

1. La Jornada ordinaria será, con carácter general, de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, realizadas de lunes a domingo.

Dado que por su naturaleza, la actividad de la empresa es de intensidad variable y de difícil previsión, la jornada de trabajo es de distribución irregular.

2. La empresa garantiza que el número de trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos por horas no será inferior a 300.

3. A partir de la Temporada 2010 la empresa garantiza un mínimo de 900 horas por temporada a 180 trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos horas a plena disposición que se incorporen al inicio de la temporada.

Para el restante personal fijo discontinuo horas a plena disposición que se incorpore al trabajo al inicio de la Temporada, o una vez comenzada la misma, y mantenga dicha situación durante toda la Temporada, la garantía será de 800

horas o la parte proporcional, es decir, computándose en proporción al número de días de Parque que medie desde la fecha de su incorporación a aquella en que se produzca su baja.

A los anteriores efectos se considerará que es personal a plena disposición de la empresa aquel que al producirse el primer llamamiento en el orden correspondiente de Bolsa se incorporen al trabajo sin solicitar de la empresa ninguna limitación horaria o de jornada en la confección de los cuadrantes de trabajo, y se mantengan en estas condiciones durante toda la Temporada. Cualquier discrepancia sobre esta cuestión se resolverá en el seno de la Comisión Paritaria.

Se considerará personal fijo discontinuo horas a disposición parcial a aquellos trabajadores y trabajadoras que por razones de interés particular manifiesten a la Empresa que no están disponibles para realizar todos los cuadrantes confeccionados por la misma durante determinados periodos de la temporada.

Para computar las jornadas garantizadas de 900 y de 800 horas anuales se tendrán en cuenta, en todo caso, las vacaciones en periodo de Parque abierto al público, las licencias y cualesquiera otras contingencias análogas.

4. Se fija la plantilla de estructura continua, a fecha de enero de 2009, en 36 trabajadores y trabajadoras, y la de fijos discontinuos por meses en 38 trabajadores y trabajadoras, obligándose la Empresa a cubrir las vacantes que en las mismas se produzcan, salvo las que pudieran tener lugar en este último colectivo por pasar algunos de sus componentes a engrosar la plantilla de estructura continua, comprometiéndose la Empresa a la no reducción numérica de las plantillas concretadas, salvo concurrencia de causa objetiva.

5. Con el objeto de facilitar el desarrollo de la actividad en la empresa, existirá una absoluta flexibilidad para la realización en distintos días de aquellas jornadas que no puedan realizarse por disminución ostensible de la afluencia de visitantes debida a condiciones meteorológicas adversas (lluvia..., etc.) o a otras circunstancias excepcionales, tales como falta de fluido eléctrico, averías en las instalaciones que impidan o dificulten en gran medida el ejercicio de la actividad de las mismas, o cualquier otra circunstancia análoga. Estas jornadas será recuperables en los días en que, a juicio de la empresa, las necesidades de personal en el centro de trabajo sean más elevadas.

En los casos en los que el personal acuda al centro de trabajo y no pueda iniciar la prestación de sus servicios por las causas señaladas en el párrafo anterior, tendrá derecho a una compensación por gastos de desplazamiento de 7,50 € por cada día que ello ocurra. Esta cantidad será de aplicación el primer año de vigencia del Convenio, y para los sucesivos se incrementará conforme al IPC real del Conjunto del Estado.



Si por el contrario, el personal llega a iniciar la jornada, ésta no se podrá anular, ni reducir, bajo ningún pretexto. Si a pesar de ello, por los motivos excepcionales ya citados se interrumpe la jornada, ésta deberá ser abonada en su totalidad.

6. Con el fin de que cada trabajador o trabajadora tenga la oportunidad de realizar en la temporada una jornada de trabajo lo más elevada posible, la Empresa hará uso de la polivalencia existente entre el personal del mismo grupo profesional ya contratado.

7. La fijación de los horarios individuales (cuadrantes) se realizará con carácter semanal y su publicación en las distintas unidades que conforman la empresa se llevará a cabo con una antelación mínima de seis días. Las variaciones diarias que pudieren ser precisas deberán responder a criterios y causas objetivas y no arbitrarias, preavisando en el día anterior, salvo que la causa que justifique la alteración sea la ausencia de un trabajador o trabajadora y su consiguiente sustitución por otro u otra. Esto es válido tanto para la modificación del cuadrante producida a petición del personal, como para la que se produzca por necesidades de la actividad.

Todos los cuadrantes tendrán un formato único.

Simultáneamente a la publicación de los cuadrantes definitivos, se entregará una copia de los mismos a la RLT. La Empresa tutelaré el cumplimiento de dichos cuadrantes.

Se autorizará la permuta en los cuadrantes, entre el personal, siempre que se preavise al responsable con la antelación suficiente, y la compatibilidad de las funciones lo permitan. El trabajador o trabajadora se quedará un recibí firmado por el responsable o la responsable para tener constancia de la solicitud de cambio, y respecto de la respuesta empresarial, si la permuta se solicita con una antelación superior a siete días, la Empresa deberá de contestar dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud, y si se solicita con una antelación inferior a siete días, la contestación se producirá dentro de las 24 horas siguientes.

Las permutas se podrán efectuar, sin limitación, con otras personas que estén incluidas en el mismo cuadrante ya publicado, haya o no diferencia horaria, siempre y cuando ambas tengan la aptitud y formación suficientes para desempeñar las funciones de los puestos permutados.

Además, por cuestiones excepcionales, para fechas en las que todavía no se hubieran publicado los cuadrantes, el trabajador o trabajadora que tenga agotadas las vacaciones y los 4 días de asuntos propios podrá solicitar a la Empresa, hasta un máximo de 15 días, que no se le incluya en turno de trabajo de futuros cuadrantes. La Empresa podrá denegar estas solicitudes si afectan a fines de semana, festivos, días en los que esté prevista una alta afluencia o por necesidades del servicio.



Al momento de la confección de los cuadrantes, la empresa procurará repartir de forma equitativa el número de horas entre el personal de una misma área funcional y bolsa de llamada, por lo que los horarios se fijarán con criterios de racionalidad y equidad.

La empresa se obliga a publicar y hacer entrega al Comité de empresa y a la Comisión Paritaria de una relación semanal y mensual de los horarios realizados por el personal. Igualmente se obliga a entregar, con carácter mensual, relación de todos los trabajadores y trabajadoras, con indicación del tipo de contrato, área o departamento y bolsa de llamada, con su orden individual, a la que pertenecen, resoluciones de contrato habidas por cualquier causa y forma en que se han cubierto las vacantes. Asimismo facilitará cualquier otra información que resultare necesaria para determinar la situación real de jornada de la plantilla, incluidas las horas realizadas en virtud de contratos verbales.

8. La jornada en cómputo mensual será la equivalente a 164 horas, independientemente de que el contrato sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

La jornada máxima diaria podrá llegar excepcionalmente a 9 horas, teniendo la consideración de extraordinaria todas las que superen este límite y debiendo ser compensadas con el 175% en descanso retribuido.

9. Las 180 personas fijas discontinuas horas a plena disposición que se incorporen al inicio de la Temporada tendrán una jornada mínima diaria de 7 horas en los días de la temporada en que el Parque esté abierto al público más de 10 horas, y de 5 horas en los días en que la apertura sea igual o inferior a 10 horas. .

Para el resto del personal fijo discontinuo horas a plena disposición, a disposición parcial, e incluso para fijo discontinuo con contrato de iniciación en vigor, en los días en que el Parque abra 10 o menos horas, la jornada mínima diaria será de 4 horas, y se realizará en forma continuada, y en los días en que el Parque abra más de 10 horas la jornada mínima será de 6 horas, que se realizará en forma continuada salvo en los casos del personal técnico de atracciones y personal de sala y autoservicio de restauración, en los que la jornada podrá ser partida, siendo la interrupción máxima de 1 hora, por razones de seguridad, en el caso de atracciones, y la mínima que permita las necesidades del servicio en el caso de restauración. Cuando las horas trabajadas superen las jornadas mínimas antes referidas, éstas podrán ser partidas.

10. El personal de Estructura Continua Permanente, no sujeto a turnos o a horarios del Parque, tendrá jornada partida de lunes a jueves y jornada intensiva los viernes.

Desde el día 15 de junio al día 15 de septiembre dicho personal tendrá jornada intensiva, estableciéndose las guardias correspondientes para las jornadas de tarde.

Para el resto de la temporada, cuando las necesidades de servicio lo permitan, la Empresa podrá pactar con determinados trabajadores o trabajadoras la flexibilidad horaria que consideren oportuna.

### **Artículo 31. Descanso semanal.**

Todos los trabajadores y trabajadoras de temporada tendrán derecho al disfrute de un descanso semanal de un día y medio continuado o su equivalente de 36 horas desde el final de una jornada y el inicio de la siguiente. El medio día de descanso semanal podrá ser acumulado hasta dos semanas consecutivas.

### **Artículo 32. Trabajos en días festivos.**

En el caso de que las fiestas nacionales, autonómicas y locales no se disfruten en la fecha correspondiente, lo que sucederá habitualmente dadas las características específicas de la actividad que regula este Convenio, su descanso se compensará por otros días en jornadas distintas, que se retribuirán en función del número de horas que se hubieren trabajado en el festivo correspondiente más las horas que resulten de la formula siguiente:

$$X = (8-Y) \times \text{N}^{\circ} \text{ de horas efectivamente trabajadas}$$

1136

Siendo Y igual al número de horas trabajadas en el día festivo, que no podrá ser superior a 8.

Al personal que disfrute el festivo en la fecha correspondiente, le será remunerado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$X = 8 \times \text{N}^{\circ} \text{ de horas efectivamente trabajadas en la temporada}$$

1136

Donde X es el número de horas que se deberán retribuir por cada festivo disfrutado.

### **Artículo 33. Calendario laboral.**

La Empresa, sin perjuicio de las facultades de organización del trabajo que le corresponden, comunicará al Comité de Empresa con suficiente antelación al inicio de cada temporada, el calendario de apertura y cierre del Parque, y le recabará informe al respecto.

Igualmente, el Calendario Laboral que resulte de las fechas de apertura y cierre se comunicará a la Representación Laboral de los Trabajadores y se publicará en los tabloneros de anuncios de la empresa, para conocimiento de todo el personal.



El calendario debe contener lo siguiente:

- Temporada (Fecha de apertura y cierre al público)
- Jornada ordinaria de la empresa
- Fiestas Nacionales, de la Comunidad Autónoma y Locales.

Para el personal de parque y de estructura discontinua, la empresa deberá publicar cada año, con un mes de antelación a la apertura del Parque, la relación de posibles turnos de disponibilidad de cada bolsa de llamada y de cada unidad de Parque para los meses de marzo a junio. Con antelación al 15 de junio de cada año, la empresa publicará los turnos de disponibilidad de cada bolsa de llamada y cada unidad del Parque, para los meses de julio a noviembre.

Esta publicación se realizará en el tablón de anuncios donde se publicó el Calendario Laboral, y en el mismo lugar donde se publicaron las bolsas de llamada.

La apertura de Parque en el año no será inferior a 169 días. En caso contrario la Empresa abonará los salarios de la diferencia de días entre los que cada año se fijen como apertura de Parque y los 169 que se comprometen, si aquéllos son inferiores a esta cifra, a no ser que:

- Se hayan cumplido las horas garantizadas en la temporada.
- Los días de apertura inferiores a los 169 establecidos para el calendario anual obedezcan a la realización de obras que supongan modificación del Parque, o cualquier situación análoga.
- Los días de no apertura del Parque obedezcan a causas previstas en el Convenio.

### **Artículo 34. Vacaciones anuales**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales y su cómputo de devengo y periodo de disfrute será desde 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

La Estructura Permanente disfrutará al menos de 15 días naturales entre junio y septiembre.

El personal que preste sus servicios como fijo discontinuo podrá disfrutar de 7 días continuados de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año. Para ello, se confeccionará el correspondiente calendario en la primera quincena del mes de mayo, de tal manera que permita el funcionamiento del parque con absoluta normalidad.





El resto de las vacaciones del personal fijo discontinuo se podrá disfrutar de forma continuada a partir de la finalización de la temporada alta.

Las vacaciones se retribuirán cuando efectivamente se disfruten y los pagos se entenderán como cantidades a cuenta de la que finalmente resulte.

Las vacaciones del personal que preste servicios con jornada a tiempo parcial se determinarán de conformidad con la siguiente fórmula:

171 x nº de horas efectivamente trabajadas

X =

1.800

Donde X es el número de horas que corresponderán por vacaciones.

### **Artículo 35. Licencias y permisos retribuidos.**

Sin perjuicio de los motivos relacionados en el artículo 37 del TRET., el personal, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permiso retribuido por las causas relacionadas a continuación:

— Por el tiempo necesario y razonable para asistir al médico especialista, con la correspondiente prescripción del médico de cabecera o médico de empresa.

— Por enfermedad grave que suponga internamiento o intervención quirúrgica de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, con derecho al disfrute irregular durante el periodo de hospitalización:

\* si se produce en Sevilla o su área metropolitana: 3 días naturales.

\* si se produce fuera de Sevilla o su área metropolitana: 4 días naturales.

— Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

\* si se produce en Sevilla o su área metropolitana: 2 días naturales.

\* si se produce fuera de Sevilla o su área metropolitana: 4 días naturales.

— Por boda de hermanos o hermanas, hijos o hijas y padre o madre del trabajador o trabajadora: 1 día natural.

— Por natalidad: 3 días naturales.

— Por cambio o traslado de domicilio habitual: 1 día natural.



- Por matrimonio del trabajador o trabajadora: 15 días naturales.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo.

La mujer por su voluntad podrá sustituir esta ausencia de una hora en dos ausencias de 45 minutos cada una, o por una reducción de la jornada de 45 minutos.

- En materia de permisos retribuidos los derechos de las parejas de hecho serán iguales a los de las parejas matrimoniales.

- Las causas que den lugar a permiso se comunicarán por escrito al mando responsable directo del trabajador o trabajadora en impreso facilitado por la empresa, con la máxima antelación posible y acompañando el correspondiente justificante.

Se exceptúan los casos de urgencia.

- En caso de que se superpongan distintas causas de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

- Las licencias se disfrutarán sin pérdida de retribución.

- El trabajador o trabajadora podrá disponer, sin retribución y por cada temporada, de cuatro días por asuntos propios. En lo que respecta a la solicitud y autorización se estará a lo establecido en el artículo 28.7 para la permuta en los cuadrantes.

### **Artículo 36. Suspensión del trabajo del personal en contacto con alimentos**

El personal que, por sus funciones laborales, deba mantener contacto con productos alimenticios y otros servicios que pudieran ser vías de transmisión de enfermedades, no podrá padecer o ser portador de enfermedades transmisibles a través de éstos, en cuyo caso, y previa revisión médica a la que deberá someterse obligatoriamente, la Empresa podrá suspender su contrato de trabajo en tanto dure dicha situación siendo, entonces, de aplicación el artículo 7.4 y concordantes del R.D. 2817/83.

No obstante lo anterior, la Empresa deberá de agotar todas las posibilidades para tratar de reubicar al trabajador o trabajadora en otro puesto de trabajo, teniendo preferencia sobre cualquier contratación de trabajado temporal si está en condiciones de realizar las mismas funciones o tareas que éste.

## **Capítulo VII. Retribuciones.**

### **Artículo 37. Forma, lugar y tiempo de pago.**

La retribución se abonará mediante transferencia bancaria a la cuenta del trabajador o trabajadora. El pago será mensual y se abonará en los 6 primeros días de cada mes.

### **Artículo 38. Tablas salariales.**

Las partes acuerdan las siguientes retribuciones durante la vigencia del presente Convenio:

#### 1. Para toda la plantilla, excepto Directores o Directoras

— Año 2009. Se consolidan las vigentes Tablas Salariales para dicho año.

— Año 2010. Finalizado el año, se aplicará a la Tabla Salarial del año anterior el IPC real de 2010, si la desviación es positiva, y con el resultado se confeccionarán nuevas Tablas Salariales. El incremento salarial del año 2010, si lo hubiere, se abonará en una sola paga que se hará efectiva a la estructura continua en el mes de enero de 2011 y a la estructura discontinua meses y horas en el primer mes de su incorporación en dicho año.

— Año 2011. Finalizado el año, se aplicará a la Tabla Salarial del año anterior el IPC real de 2011, si la desviación es positiva, más el 0'75%, y con el resultado se confeccionarán nuevas Tablas Salariales. El incremento salarial del año 2011, si lo hubiere, se abonará en una sola paga que se hará efectiva a la estructura continua en el mes de enero de 2012 y a la estructura discontinua meses y horas en el primer mes de su incorporación en dicho año.

#### 3. Para la categoría profesional de Directores o Directoras.

Se consolidan las vigentes tablas salariales para el año 2009, y en los años 2010 y 2011 se le aplicará al salario del año anterior el 90% y el 100%, respectivamente, del IPC real de dichos años, si la desviación es positiva, haciéndose efectivo el incremento salarial, si lo hubiere, en la misma forma antes expuesta para la estructura continua.

En el anexo II de este Convenio Colectivo se relacionan las tablas salariales para el año 2009.

### **Artículo 39. Salario base.**

Es la parte de la retribución establecida por unidad de tiempo para los distintos grupos, en las cuantías señaladas en el Anexo II del presente Convenio.

El importe del salario de los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 se ha establecido teniendo en cuenta que los trabajadores y trabajadoras de dichos grupos, al



menos durante un periodo determinado al año, prestan parte de la jornada en horario nocturno.

#### **Artículo 40. Plus de fidelidad.**

El personal de la estructura discontinua con uno o más cuatrienios de antigüedad en la empresa, con el tope máximo de tres, percibirán a la finalización de cada una de las temporadas de vigencia del Convenio, una paga igual al importe del 2'5%, del 2'75% y del 3%, respectivamente, del Salario Mínimo Interprofesional mensual vigente en cada momento, multiplicado por el número de meses completos que el trabajador o trabajadora haya permanecido en alta en la Temporada.

Los meses se entenderán naturales, computándose de fecha a fecha y la fracción de días, si la hubiere, se computará como mes completo si la misma excede de quince días.

No se computará a los efectos de la antigüedad de cuatrienios los periodos de tiempo de excedencia voluntaria.

#### **Artículo 41. Plus de eventos.**

En los eventos que se celebren durante la Temporada de Parque, pero únicamente en las horas que se trabaje a partir de la siguiente a la de cierre del Parque al público, y durante la totalidad de la jornada de los que se celebren fuera de la temporada de Parque, los operadores y operadoras percibirán un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

A estos efectos en los días en que dentro de la Temporada el Parque no abra al público, se tomará en consideración el horario del día más próximo de Parque abierto.

#### **Artículo 42. Plus de disponibilidad.**

Se acuerda este plus para los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos horas que lleven 3 años a plena disposición, así como para los fijos discontinuos meses y de estructura continua con antigüedad de 3 años en la empresa. Si el tercer año lo cumple una vez comenzada la temporada, el trabajador o trabajadora percibirá la paga de ese año en proporción al tiempo trabajado tras el cumplimiento. Para los fijos discontinuos meses y horas se contemplarán los meses completos trabajados en la temporada, y la fracción de días, si la hubiere, se computará como mes completo si la misma excede de 15 días.

El plus se abonará en una sola paga que contemplará todo el tiempo trabajado por el trabajador o trabajadora durante el año, y la retribución consistirá en un tanto por ciento del Salario Mínimo Interprofesional.





La paga del plus de disponibilidad durante cada uno de los años de vigencia del Convenio será de 1% del SMI en el año 2009, 1,5% en el año 2010 y 2,5% en el año 2011.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo en que trabajador o trabajadora haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

#### **Artículo 43. Plus de nocturnidad.**

Aquellos trabajadores y trabajadoras que no sean contratados específicamente para prestar sus servicios en periodo nocturno, tanto en régimen de turno como con carácter fijo, en caso de tener que realizar horas nocturnas cobrarán un plus de nocturnidad por hora nocturna realizada de 0'66 Euros.

Los Grupos Profesionales 4, 5 y 6 tendrán derecho a percibir el Complemento especial de nocturnidad que figura en las tablas salariales del anexo II.

#### **Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias.**

Serán dos gratificaciones anuales y de cómputo anual las cuales serán abonadas de forma prorrateada cada mes.

#### **Artículo 45. Premio de temporada.**

Se establece un premio de temporada consistente en una cantidad que se determinará en relación a los resultados que alcance la compañía en la temporada y que afectará a todo el personal.

Las cantidades y los resultados a alcanzar serán determinados por la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 46. Uniformes y prendas de trabajo.**

La empresa proporcionará anualmente a su personal la ropa de trabajo adecuada para la realización de sus funciones. Dicha entrega tendrá carácter no salarial.

En casos de deterioro por uso indebido o pérdida injustificada del uniforme, se descontará el valor del mismo de las percepciones que correspondan al trabajador/a.

### **Capítulo VIII. Beneficios sociales.**

#### **Artículo 47. Becas de estudio y otros aspectos sociales.**

La empresa destinará una bolsa para becas de estudios del personal empleado. El Comité de Empresa será informado del presupuesto y podrá emitir informe valorativo en los 15 días siguientes a la recepción de la comunicación.



Para la concesión de becas se contará con lo que determine el Comité de Becas, constituido por un trabajador o trabajadora de Recursos Humanos, otro del Departamento de Formación y otro del Comité de Empresa.

Los criterios para la concesión de becas serán:

- Interés profesional de los estudios.
- Resultados académicos si ya se disfruta una beca, o los estudios fueron comenzados por el trabajador o trabajadora.
- Proporcionalidad en función del número de becas, coste de los estudios y el importe total de la bolsa.
- Tipos de estudios, otorgándose mayor valor a aquellos de mayor grado y oficiales.
- Rendimiento histórico del empleado o empleada.

En función de las solicitudes de becas presentadas, podría declararse desierta la convocatoria, parcial y totalmente.

La empresa procurará facilitar los estudios al personal becado, a través de la adaptación de los horarios, siempre que esto no interrumpa la normal actividad de la empresa.

La Comisión Paritaria tendrá como misión el seguimiento del cumplimiento del Plan de Becas de Estudios.

La Empresa dotará la bolsa para becas de estudio con 3.000 euros, y la de otros aspectos sociales con 12.000 euros, para cada uno de los años de vigencia del Convenio. El destino del fondo de otros aspectos sociales se acordará entre la empresa y el Comité de Empresa.

#### **Artículo 48. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.**

La empresa garantiza el percibo del salario real a aquellos trabajadores y trabajadoras en situación de enfermedad profesional o accidente de Trabajo. Dicha garantía se iniciará el primer día en que el trabajador o trabajadora sea declarado en tal situación y se prolongará mientras dure la misma.

La empresa garantiza la percepción del 50% del salario real durante los tres primeros días de baja para las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral. Asimismo se garantiza el pago del salario real si media hospitalización de 1 día o más, y en los casos de intervención quirúrgica, haya o no hospitalización.



En el caso de que por la fecha en que se produzca el A.T. o E.P. no exista base de referencia del mes anterior la base de cotización para la I.T. se calculará en base al salario real devengado hasta la fecha del hecho causante, teniendo como mínimo de referencia el cuadrante previsto.

#### **Artículo 49. Seguro colectivo.**

La Empresa se obliga a concertar una póliza de seguro colectiva, con cobertura para todo el personal a su servicio en situación de alta laboral en los siguientes riesgos:

\* 18.000 € por muerte o invalidez permanente (gran invalidez o invalidez permanente absoluta) derivadas tanto de accidente de trabajo como de accidente no laboral.

La empresa se obliga igualmente a concertar una póliza de seguro colectiva que cubra a los trabajadores y trabajadoras de Parque Isla Mágica S.A., que debidamente autorizados para acceder al Parque, que se encuentren dentro del recinto de este

Las cuotas y riesgos cubiertos son:.

\* 9.000 € fallecimiento por accidente ocurrido en el recinto del Parque.

\* 18.000 € invalidez permanente por accidente ocurrido en el recinto del Parque.

Esta póliza podrá ser la misma que la empresa suscriba por decisión de esta, para la cobertura de otros colectivos diferentes al de los trabajadores de Parque Isla Mágica S.A.

Dichas coberturas tendrán efecto desde el día siguiente al de la firma de este Convenio, independientemente de su publicación.

#### **Artículo 50. Comedores de empresa.**

La empresa ofrecerá a la plantilla , en el comedor designado para ello, la posibilidad de realizar la comida al precio de 3 Euros desde la firma del Convenio, y durante toda la vigencia del mismo..

La Empresa confeccionará el menú cada 15 días y mantendrá su publicación en el Comedor.

La Empresa instalará en el comedor máquinas de bocadillos y el precio de los mismos será el coste Empresa.

#### **Artículo 51. Entradas para el personal.**

La empresa pondrá a disposición de cada trabajador o trabajadora 4 vales por cada mes natural completo trabajado durante el periodo de apertura del Parque. Estos vales, equivalentes a otros tantos tickets de entrada gratuita, podrán ser canjeados en taquilla por las correspondientes entradas, el mismo día de su uso.

El citado beneficio tiene la consideración de retribución en especie, por lo que tendrá el tratamiento fiscal establecido legalmente para ello.

Las entradas se entregarán por anticipado, en los 5 primeros días de cada mes, presumiendo la permanencia del trabajador o trabajadora en la Empresa durante tal periodo de tiempo, razón por la cual si el trabajador o trabajadora, por voluntad propia, causara baja anticipadamente en la Empresa, deberá de reintegrar un número de entradas proporcional al tiempo no trabajado, y de no hacerlo la Empresa podrá descontar de su liquidación por cese el importe de las mismas.

### **Artículo 52. Sala de estudio y lectura.**

La Empresa pondrá a disposición del personal un local destinado a estudio y lectura, así como áreas de descanso en el Parque, para su uso en tiempo libre.

## **Capítulo IX. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 53. Faltas y sanciones del personal.**

La Dirección de la Empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales, considerados como tal toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor y especialmente en el presente

Convenio Colectivo, en que incurran los trabajadores o trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La Empresa informará al Comité de todas las sanciones graves y muy graves, así como de las leves si se sancionaran con suspensión de empleo y sueldo, que imponga en el ejercicio de su potestad.

### **Artículo 54. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de las consecuencias, la intención del actor/a, la trascendencia, y la publicidad de la misma.



### **Artículo 55. Procedimiento sancionador.**

La imputación de las faltas requerirá comunicación al trabajador o trabajadora , en la que debe constar la fecha y los hechos que la motivan.

En el supuesto de imposición de sanciones por faltas muy graves se dará cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 64.1.6 del E.T..

### **Artículo 56. Faltas leves.**

Tendrán la consideración de falta leve cada una de las acciones u omisiones siguientes:

- De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le haya encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- A efectos de puntualidad se entenderá que al inicio y al final de la jornada el trabajador o trabajadora se deberá encontrar en su puesto de trabajo uniformado o uniformada y en condiciones de realizar sus tareas.
- El uso indebido de herramientas, útiles y uniforme.
- Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- Discutir con los compañeros o compañeras dentro de la jornada de trabajo, siempre que no sea en presencia de público, siendo, en este último caso, considerado como falta grave.
- Falta de asistencia al trabajo por un día sin causa justificada.
- Falta de rendimiento habitual.
- No hacer uso durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la Empresa, salvo causa justificada.
- No llevar en el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por la Empresa o lucir en uno u otro pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizaciones, para su unidad.
- No observar las señales de tráfico dentro del recinto del Parque. En caso de



producir un accidente o daños en el vehículo o en la propiedad de la Empresa, se considerará falta muy grave, en función de los hechos ocurridos.

— La falta de aseo y pulcritud del trabajador o trabajadora y/o del material empleado durante el servicio.

— El uso del teléfono móvil particular en el puesto de trabajo, o en cualquier lugar del Parque si hay visitantes y el trabajador o trabajadora viste el uniforme reglamentario. Se considerará falta grave la reincidencia en la misma temporada, si hubiere sido sancionada.

### **Artículo 57. Faltas graves.**

Tendrán la consideración de faltas graves cada una de las acciones u omisiones siguientes:

— Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de tres meses. Bastará una sola falta sin con ello se crea un perjuicio a un compañero o compañera o a la empresa.

— Cuatro faltas de puntualidad en el plazo de un mes.

— La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia en un plazo de 90 días.

— La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa o mandos superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros y compañeras de trabajo, se considerará falta muy grave.

— Simular la presencia de otro empleado o empleada al trabajo, firmando o fichando por él o ella.

— La imprudencia en acto de servicio incluido el no uso de prendas o equipos obligatorios de seguridad.

Si implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros o compañeras o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.

— Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.

— Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros o artículos y

materiales del correspondiente establecimiento, o la empresa.

— La negligencia o desidia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.

— No entregar fehacientemente a la empresa, dentro del plazo reglamentario, los partes de baja, alta o confirmación derivados de una situación de Incapacidad Temporal.

— Emplear para uso o consumo propios productos, enseres y prendas de la empresa.

— Realizar sin el oportuno permiso trabajos de índole particular durante la jornada.

— La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado previamente la atención al trabajador o trabajadora o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o compañeras que realicen su trabajo en el mismo local o de la clientela.

— La falta de respeto hacia el público, mandos, personal subordinado y compañeros o compañeras de trabajo.

— Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.

— No entregar a la mayor brevedad posible a la Dirección de la Empresa cualquier notificación o documento, ya sea oficial o de importancia para ella.

— El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la empresa o compañeros y compañeras de trabajo, se considerará falta muy grave.

— Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.

— Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.

— Originar riñas y pendencias con sus compañeros o compañeras de trabajo. Si fuera con la clientela, se considerará falta muy grave.

— Los abusos de autoridad y de posición dominante, de un cargo superior a uno subordinado.

#### **Artículo 58. Faltas muy graves.**



Tendrán la consideración de faltas muy graves cada una de las acciones u omisiones siguientes:

- Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de tres meses.
- Cinco o más faltas de puntualidad en un plazo de 30 días, o diez o más faltas de puntualidad en el plazo de 6 meses.
- La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un periodo de 90 días.
- El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros o compañeras de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto o servicio en cualquier lugar. Entre otros, se consideran en este apartado quedarse con propinas individualmente y no hacer la entrega para su reparto entre todo el personal.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los mandos superiores o sus familiares, así como a los compañeros y compañeras, personal subordinado y clientela.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.
- Causar accidentes por imprudencia o negligencia.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y específicamente en los vehículos.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros o compañeras de trabajo.
- La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos del tráfico empresarial.





- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros o compañeras de trabajo.
- La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.
- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños de la misma datos de reserva obligada.
- La negativa a realizar una inspección de taquilla, contenido de bolsos o vehículos al entrar o salir del recinto del Parque, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.
- El uso indebido de entradas de personal, como por ejemplo su venta.
- Aceptar regalos de cualquier tipo de parte de proveedores, contratistas o clientes.
- Conductas constitutivas de acoso sexual.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título enunciativo:

- a) Observaciones sugerentes, chistes y/o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo o puesto del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.
- c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora, por razón de su sexo.
- e) Toda agresión sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual y la humillación serán sancionadas en su grado máximo cuando en las mismas exista prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o agresora.



- No facilitar los equipos de protección individual así como no hacer un seguimiento estricto de su correcta utilización.
- Cualquiera de las decisiones tomadas por personal con responsabilidad de mando u organizativo que suprima y/o merme cualquier medida de seguridad.

#### **Artículo 59. Clases de sanciones.**

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionadas de acuerdo con la graduación de las mismas.

Las sanciones máximas que se podrán imponer, en función a su calificación, serán las siguientes:

— Por faltas leves:

- a) amonestación verbal o escrita.
- b) suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

— Por faltas graves:

- a) suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

— Por faltas muy graves:

- a) suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días
- b) despido disciplinario

#### **Artículo 60. Cumplimiento y prescripción de las sanciones.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

De no hacerse así prescribirá su cumplimiento.

#### **Artículo 61. Enumeración.**

Las faltas consignadas en los artículos precedentes son meramente enumerativas, y en lo no especificado se estará a la normativa vigente.

### **Capítulo X. Derechos sindicales.**

#### **Artículo 62. Derechos sindicales.**

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales, con los límites que

establece la legislación vigente.

Las Secciones Sindicales debidamente constituidas como tal, podrán elegir delegados o delegadas sindicales, siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

- La empresa o centro de trabajo deberá ocupar más de 250 trabajadores o trabajadoras.
- Las secciones sindicales deben tener algún o alguna representante en el Comité de Empresa.
- Los delegados o delegadas sindicales deben ser elegidos por y entre los afiliados y afiliadas al sindicato de la sección sindical.

Cumpliendo los requisitos arriba mencionados, el número de delegados o delegadas sindicales que podrán elegir será el siguiente:

- \* Cuando el sindicato haya obtenido entre un 5 y un 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, podrán elegir un solo delegado o delegada
- \* Cuando el sindicato haya alcanzado el 10% de los votos en las elecciones a Comité de Empresa, la sección sindical podrán elegir los siguientes delegados o delegadas sindicales:

<b>Trabajadores o Trabajadoras</b>	<b>Delegados o Delegadas</b>
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en adelante	4

Los delegados o delegadas sindicales que además sean miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas atribuciones que los miembros del Comité de Empresa.

Aquellos delegados o delegadas sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa tendrán únicamente las atribuciones que la ley les confiere.

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de las mismas garantías sindicales que los componentes del Comité de Empresa, sean o no miembros de éste.

Los delegados y delegadas sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho al mismo crédito horario que éstos. En el caso que el delegado sindical sea además miembro del Comité de Empresa, no cabrá la duplicación del crédito horario.

Créditos de horas para miembros del Comité de Empresa



Trabajadores y trabajadoras	Nº horas
Hasta 100	15 mensuales a utilizar por cada miembro.
Desde 101 hasta 250	20 mensuales a utilizar por cada miembro
“	251 hasta 500 30 mensuales a utilizar por cada miembro.
“	501 hasta 750 35 mensuales a utilizar por cada miembro.
“	751 en adelante 40 mensuales a utilizar por cada miembro.

— Los componentes del Comité de Empresa y Delegados y Delegadas Sindicales dispondrán de una bolsa anual de crédito horario. Su distribución se realizará proporcionalmente entre cada miembro que podrá hacer uso irregular de la misma durante el año, así como podrá acumularlas a otros miembros de Comité o Delegados y Delegadas Sindicales. La citada bolsa se concretará en reunión conjunta entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Empresa.

— Tres miembros del Comité de Empresa, designados por dicho Órgano, serán dados de alta con un mes de antelación a la fecha prevista de apertura del Parque al público, y se mantendrán en tal situación hasta los quince días siguientes a la fecha finalización de la Temporada, para propiciar un mejor desarrollo de sus actividades sindicales y representativas.

Las jornadas comprendidas en los referidos periodos de permanencia en alta se computarán con cargo al crédito horario sindical, a excepción de un número total de 500 horas.

— El Comité de Empresa tendrá la facultad de designar Delegados o Delegadas de Prevención de entre los Delegados y Delegadas Sindicales, aun cuando no sean miembros del Comité de Empresa.

— Los componentes del Comité de Empresa y los Delegados o Delegadas Sindicales que tengan la condición de fijos discontinuos permanecerán en alta desde el primer día de la temporada hasta la finalización de la misma, con independencia del orden que ostenten en las bolsas de llamada.

### **Anexo I. Acuerdo sobre sistema de llamada del personal fijo discontinuo**

El sistema de llamada del personal fijo discontinuo será el siguiente:

— Se realizará un orden de llamada específico e independiente por cada una de las bolsas de llamada.





— El sistema de llamada será:

La empresa publicará cada año antes del 31 de enero en sus tablones de anuncios; el orden de llamada de la totalidad del personal fijo discontinuo.

Las bajas del personal se producirán en orden inverso al que fueran llamados. Es decir, la primera persona en salir será la última que se incorporó.

Cada año la empresa publicará el orden de llamada actualizado, antes del 31 de enero. Esta relación permanecerá expuesta en los tablones de anuncios de la empresa a disposición de los empleados o empleadas, hasta la fecha del cierre de la temporada.

El domicilio para el llamamiento será el que conste en los archivos del departamento de Personal de la empresa. Estando obligado el trabajador o trabajadora a notificar cualquier cambio de domicilio que se produzca.

El llamamiento se realizará por telegrama. El trabajador o trabajadora deberá efectuar su incorporación en el plazo de 24 horas desde el envío del telegrama. En caso de no incorporarse en el mencionado plazo de 24 horas, la empresa podrá llamar al siguiente de la lista. El trabajador o trabajadora podrá no obstante, en el plazo de 96 horas desde que se le envió el telegrama, notificar fehacientemente su interés en incorporarse, de no hacerlo se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo. En el caso de que en el mencionado plazo de 96 horas demuestre que no se incorporó durante las primeras 24 horas por causa justificada, la empresa se verá obligada a llamarlo para la siguiente vacante que se produzcan en su bolsa de trabajo. Si por el contrario el trabajador o trabajadora notifica fehacientemente a la empresa en el mencionado plazo de 96 horas su interés, por incorporarse, pero no demuestra causa justificada, pasará a ocupar el último turno en el orden de llamada de su bolsa de llamada correspondiente.

A estos efectos se considerarán, causas justificadas las siguientes circunstancias ocurridas en el momento de producirse la correspondiente notificación de llamada por telegrama:

v Enfermedad grave que suponga internamiento, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

v Hallarse formando parte de un Jurado o formando parte de una Mesa Electoral durante la votación a Elecciones Generales, Autonómicas o Locales.

v Encontrarse realizando un examen de estudios oficiales de Bachillerato, Formación Profesional o Universitario.

— Si un trabajador o trabajadora, antes de que se produzca su llamada, notifica fehacientemente a la empresa que se encontrará ausente de su domicilio por





viaje, de producirse su llamada durante dicho plazo, la empresa podrá correr turno y llamar al siguiente o siguientes trabajadores o trabajadoras de su lista. Una vez finalice el plazo de ausencia notificado por el trabajador o trabajadora, la empresa deberá llamarlo en caso de producirse la siguiente vacante de su bolsa de llamada. El trabajador estará obligado en su notificación a indicar el día de comienzo y finalización de su ausencia, teniendo en cuenta que dicho plazo no podrá ser superior a 15 días. Como máximo un trabajador o trabajadora podrá notificar su ausencia de su domicilio antes de ser llamado, dos veces en la misma temporada.

— La empresa, no obstante podrá realizar las llamadas por teléfono, pero en este caso, si no se presentase el trabajador o trabajadora, se verá obligada a realizar de nuevo la llamada por telegrama, y esperar el plazo de 24 horas antes de llamar al siguiente de la lista. El telegrama podrá sustituirse en el futuro por nuevos sistemas de comunicación fehaciente que las nuevas tecnologías puedan desarrollar. La empresa estará obligada a comunicar al Comité de Empresa cada llamada que se produzca.

— Los nuevos trabajadores y trabajadoras que en el futuro se pudieran incorporar al colectivo de Fijos Discontinuos serán igualmente llamados por rigurosos orden de antigüedad; dentro de la bolsa a la que pertenecen.

— Los trabajadores y trabajadoras que ostenten la nueva categoría de Operador u Operadora Polivalente de Iniciación, implantada en el Convenio Colectivo del año 2009, no podrán ser llamados al trabajo hasta tanto no se incorporen los Operadores u Operadoras Polivalentes que estén a plena disposición de la Empresa desde la apertura del Parque.



ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2009

<b>TABLA SALARIAL PERSONAL POR MESES</b>					
<b>UNIDAD MONETARIA: EUROS MES</b>					
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PRORRATA PAGAS EXTRAS</b>	<b>PLUS POLIV. Y NOCT.</b>	<b>PLUS TRANSPORTE</b>	<b>SALARIO BRUTO MES</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL 7</b>					
<b>JEFE DE DEPARTAMENTO</b>	<b>2.229,141</b>	<b>371,524</b>	<b>238,258</b>	<b>80,490</b>	<b>2.919,41</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL 6</b>					
<b>RESPONSABLE</b>	<b>1.623,823</b>	<b>270,637</b>	<b>214,646</b>	<b>80,490</b>	<b>2.189,60</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL 5</b>					
<b>SUPERVISOR N-1</b>	<b>1.405,957</b>	<b>234,326</b>	<b>146,925</b>	<b>80,490</b>	<b>1.867,70</b>
<b>SUPERVISOR N-2</b>	<b>1.141,208</b>	<b>190,201</b>	<b>148,231</b>	<b>81,208</b>	<b>1.560,85</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL 4</b>					
<b>ENCARGADO N-1</b>	<b>991,784</b>	<b>165,297</b>	<b>87,600</b>	<b>81,208</b>	<b>1.325,89</b>
<b>TÉCNICO 1ª</b>	<b>1.117,923</b>	<b>186,320</b>	<b>87,600</b>	<b>81,208</b>	<b>1.473,05</b>
<b>TÉCNICO 2ª</b>	<b>991,784</b>	<b>165,297</b>	<b>87,600</b>	<b>81,208</b>	<b>1.325,89</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL 3</b>					
<b>OPERADOR TÉCNICO N1</b>	<b>949,637</b>	<b>158,273</b>	<b>0,000</b>	<b>29,468</b>	<b>1.137,38</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL 2</b>					
<b>ASISTENTE N 1ª</b>	<b>949,637</b>	<b>158,273</b>	<b>0,000</b>	<b>29,468</b>	<b>1.137,38</b>
<b>ASISTENTE N 2ª</b>	<b>921,253</b>	<b>153,542</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>1.074,80</b>

<b>TABLA SALARIAL UNIDAD DE PARQUE. PERSONAL POR HORAS</b>			
<b>UNIDAD MONETARIA EUROS</b>			
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PRORRATA PAGAS EXTRAS</b>	<b>SALARIO BRUTO HORA</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL 1</b>			
<b>OPERADOR POLIVALENTE DE INICIACION</b>	4,491	0,749	5,24
<b>GRUPO PROFESIONAL 2</b>			
<b>OPERADOR POLIVALENTE N-1</b>	5,106	0,851	5,96
<b>OPERADOR POLIVALENTE N-2</b>	4,918	0,820	5,74
<b>GRUPO PROFESIONAL 3</b>			
<b>OPERADOR TÉCNICO NIVEL 1</b>	5,908	0,985	6,89
<b>OPERADOR TÉCNICO NIVEL 2</b>	5,481	0,913	6,39
<b>GRUPO PROFESIONAL 4</b>			
<b>ENCARGADO N-1</b>	7,273	1,212	8,49
<b>ENCARGADO N-2</b>	6,440	1,073	7,51
<b>ENCARGADO N-3</b>	6,033	1,006	7,04