

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL
Expediente número 084/04.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Benalmádena Atracciones, Sociedad Anónima, código de convenio 2904872, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 9 de septiembre de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo, acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.

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

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

Málaga, 18 de octubre de 2004.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO CORRESPONDIENTE A LA EMPRESA BENALMÁDENA
ATRACCIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA (TÍVOLI WORLD) Y SUS
TRABAJADORES
CON EFECTO DESDE EL 1/01/2004 HASTA EL 31/12/2005

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.



El presente convenio afectará al centro de trabajo que la empresa BENALMÁDENA ATRACCIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA, posee en Arroyo de la Miel (Benalmádena), y también a aquellos otros que pudiera apertura durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores de la plantilla de la empresa BENALMÁDENA ATRACCIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA. Será, asimismo, de aplicación para aquellos trabajadores que ingresen en la misma durante el transcurso de su vigencia.

Artículo 3. Subcontratación de obras y servicios.

La empresa BENALMÁDENA ATRACCIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA, podrá llevar a cabo con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, a cuyo fin se obliga a la verificación del cumplimiento por parte de las empresas subcontratistas de las obligaciones laborales, de seguridad social y de salud laboral que hayan de observarse por estas en la forma y con la extensión que establece el artículo 42, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo núm. 1/95, de 24 de marzo , y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Sin perjuicio de la verificación de que se ha hecho anterior referencia, la subcontratación de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa se ajustará a las siguientes normas:

a) La empresa efectuará la/s sub/contratación/es que exijan el mantenimiento y/o conservación de los servicios propios de jardinería, limpieza, seguridad y construcción. Las correspondientes empresas subcontratistas de estos servicios aplicarán a sus trabajadores el/los convenio/s colectivo/s que resulten afectantes a sus respectivas actividades.

b) En cuanto a las atracciones del parque, la empresa se reserva el derecho a explotarlas directamente o, en su caso y una vez concluido/s o rescindido/s el/los contratos mercantiles suscritos actualmente con subcontratistas para tal/es explotación/es, volverla/s a subcontratar a otra/s persona/s, físicas o jurídicas.

c) Los trabajadores de las empresas subcontratistas de las atracciones se regirán por el Convenio Colectivo de la empresa BENALMÁDENA ATRACCIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA, a los cuales se les abonará retribución específica correspondiente a la categoría profesional de auxiliar de atracciones en cuantía mensual de 921,16 euros (novecientos veintiún euros con dieciséis céntimos). La citada cantidad mensual incluye el salario base, las partes proporcionales de los conceptos retributivos correspondientes a plus de asistencia, bolsa de vacaciones, plus de transporte y las gratificaciones extraordinarias.



Dicha retribución será revisable a partir del 01/01/2005, en la forma prevista para tal año en el artículo 7.º de este convenio.

d) La empresa se compromete a incluir en él/los contrato/s mercantil/ es existente/s y en él/los que en el futuro pudiera suscribir, cláusula por virtud de la cual la/s empresa/s subcontratistas de/los servicio/s de atracciones queden obligadas a aplicar a sus trabajadores las condiciones socio-económicas del Convenio Colectivo de los trabajadores de la empresa BENALMÁDENA ATRACCIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2004, independiente de la fecha de su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia y tendrá una vigencia de 24 meses, terminando, por tanto, el 31 de diciembre de 2005.

Dado el carácter retroactivo del convenio, los atrasos a que de lugar la aplicación del mismo, serán abonados antes del 31 de agosto de 2004.

Artículo 5. Prórrogas.

El presente convenio podrá ser prorrogado por años naturales a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las que antes de la vigencia del convenio rigieran, ya lo fueren por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza.

Artículo 7. Incremento salarial.

Los salarios acordados para el año 2004 serán el resultado de aplicar a la tabla salarial vigente al 31/12/2003, el 3,60% (tres con sesenta por ciento), derivando este porcentaje de incremento de la suma del IPC real del año 2003 (2,6%) más el 1,0%.

Y para el año 2005, el incremento que experimenten las retribuciones de la tabla al 31/12/2004, se corresponderá con el porcentaje que arroje el IPC real del año 2004, incrementado con el 1,5%.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Siempre con carácter personal, la empresa viene obligada a respetar las



condiciones particulares que, con carácter global y cómputo anual, exceden del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente <<Ad Personam>>.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo armónico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Artículo 10. Normas supletorias.

En todo aquello que no se hubiera pactado en el presente convenio y que afecte, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará por ambas partes a la legislación vigente en el transcurso del mismo.

Artículo 11. Funciones distinta a las propias.

Cuando por necesidades de la empresa un trabajador sea destinado a realizar funciones distintas de las suyas específicas, la empresa podrá hacerlo bajo las normas siguientes:

- Que el trabajo a efectuar sea calificado como provisional o imprevisible, y se efectúe de común acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador interesado. En caso de no llegar a un acuerdo, se requerirá informe del comité de empresa.
- Si el trabajador efectuara un trabajo de superior categoría percibirá el salario asignado a dicha categoría, mientras dure este y de acuerdo a las normas vigentes.

Capítulo II. Garantía de las condiciones laborales.

Artículo 12. Seguridad y salud laboral.

En materias de prevención de riesgos laborales y salud laboral se observaran por la empresa las normas y prescripciones contenidas en la Ley número 31/95, de 8 de noviembre, y Real Decreto número 39/97, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Teniendo en cuenta que el trabajador/as tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad en el trabajo, la empresa se obliga a adoptar en todo momento de la prestación laboral las medidas de protección individual y colectiva que correspondan al riesgo objeto de protección, facilitando, asimismo, la



formación adecuada que corresponda.

En lo referente a la salud laboral, todo el personal debe de someterse a revisión médica en la fecha que la empresa indique, siendo los gastos que se originen, al igual que el tiempo que se invierta, por cuenta de la misma.

Artículo 13. Vestuarios.

Se darán tantos trajes de trabajo como sea necesario y adecuado a la función de cada trabajador y a juicio de la empresa, con el informe del comité de empresa.

Todo el personal que esté de cara al público tendrá que llevar el uniforme estipulado por la empresa, exigiéndose el máximo aseo y presencia, debiendo atenerse a las normas de carácter interno respecto a su uso.

Artículo 14. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador y en sus taquillas, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en presencia del interesado. En su realización se respetará al máximo la dignidad del trabajador y se contará con la asistencia del comité de empresa.

Capítulo III. Derechos sindicales.

Artículo 15. Derecho de reunión.

Previo conocimiento de la empresa, los trabajadores podrán celebrar en el propio centro de trabajo u otro local, que la empresa facilite y por inadaptación de aquel, fuera de las horas de trabajo, asamblea de información, consultas o decisión. A dicha asamblea podrán asistir representantes de las centrales sindicales correspondientes a la afiliación de los trabajadores.

Artículo 16. Derechos y garantías de los miembros del comité de empresa.

Los miembros del comité de empresa, que sean nombrados por sus respectivas centrales sindicales para asistir en su representación a los congresos de las mismas, tendrán derecho a disfrutar de un permiso no retribuido y no descontable de las vacaciones de duración igual al número de días durante los que tenga lugar el referido congreso.

Asimismo, los trabajadores que hayan de desempeñar cargos públicos o sindicales tendrán derecho a la concesión de una excedencia especial no computable a efectos de antigüedad, por el tiempo requerido para el ejercicio de su cargo.

De igual manera, cada miembro del comité de empresa dispondrá de veinte horas mensuales para asuntos sindicales.

Capítulo I V. Jornada, vacaciones y descansos.

Artículo 17. Jornada laboral y descansos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral anual de 1.768 horas. Para su distribución se acuerda expresamente que la jornada diaria sea de ocho horas; no obstante, y de común acuerdo, a requerimiento de la empresa y previo consentimiento del trabajador, la jornada diaria podrá ser de nueve o siete horas.

Los días festivos trabajados serán compensados con descansos, a razón de dos días laborables por cada festivo, disfrutándose estos a partir de primeros de septiembre.

Los días de descanso del trabajador que coincidan con algunas de las catorce fiestas anuales reglamentarias, se compensarán con un día más de descanso.

Cuando se realice jornada continua y está fuera de ocho horas, se disfrutará de un descanso de treinta minutos para la comida, considerándose este como tiempo trabajado. Si la jornada fuera de siete horas, el descanso será de quince minutos y también será considerado como tiempo de trabajo.

Artículo 18. Vacaciones.

El personal regido por el presente convenio, disfrutará de treinta y cinco días de vacaciones al año. Los festivos que existan dentro de este periodo se disfrutarán, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, a lo largo del año, excluyéndose a los efectos de este disfrute los meses de julio, agosto y la primera quincena del mes de septiembre. La empresa y el comité de empresa estudiarán la programación de las vacaciones dentro del año, respetando las normas que para dicho concepto dispone el artículo 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes del comienzo del disfrute del periodo vacacional.

El cobro de los salarios correspondientes al periodo de vacaciones, se abonará el día anterior de iniciarlas para todo el personal que lo solicite, no comenzando su disfrute hasta el día posterior al cobro de los mismos.

Artículo 19. Licencias.

El trabajador avisando con la posible 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:

a) Matrimonio: 20 días naturales.

b) Nacimiento de un hijo: 4 días naturales.

c) Por fallecimiento o enfermedad muy grave de familiar en primer grado: 4 días naturales.

Por fallecimiento de un familiar de segundo grado: 2 días naturales. Y de tercer grado, un día natural.

d) Los trabajadores que, por motivos de exámenes y acreditando estar matriculado/s en centro oficial, tendrán derecho al permiso retribuido necesario para concurrir a dichos exámenes.

e) Para asuntos propios, 2 días, siempre y cuando se solicite con el tiempo necesario para no interrumpir el normal desenvolvimiento de la empresa. Los días para asuntos propios nunca podrán solicitarse durante los meses de julio y agosto.

f) Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

g) Por comunión, boda y bautizo de familiares de primer grado, 1 día natural.

Capítulo V. Salario base y sus complementos.

Artículo 20. Salario base.

El salario base es el que se especifica en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías igualmente indicadas.

Artículo 21. Promoción económica.

A partir del día 1 de enero de 1995, la antigüedad quedó suprimida como concepto retributivo, fijándose un máximo de treinta por ciento (30%) como tope. Para aquellos trabajadores en adquisición del siguiente tramo de antigüedad y que no supere el tope anteriormente mencionado, se le respetará dicho tramo hasta su consolidación, valorándose el trienio a razón del 8% sobre el salario vigente al 31/12/1994.

La cantidad alcanzada a esa fecha entrará a formar parte de un concepto de salario "ad personam" y solo los trabajadores antes referenciados conservarán el derecho. Este concepto adquirido por dichos trabajadores como "ad personam", se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que sean revisados los salarios.

Artículo 22. Plus de puntualidad y asistencia.

La empresa, y con la finalidad de estimular a los trabajadores en la asistencia y puntualidad en el trabajo, abonará a estos un plus de asistencia en la cuantía que se establece en la tabla de salarios para las respectivas categorías.

Dicho plus se abonará, en caso de accidente laboral, enfermedad profesional y cumplimientos de deberes y en los casos de ineludible obligación legal.

Se perderá la percepción de este plus por cuatro faltas de puntualidad al mes sin causa que lo justifique, y el 50% del mismo a las dos faltas.

Igualmente se sancionará la falta injustificada de un día al trabajo con la pérdida de dicho plus.

Artículo 23. Situación de IT y AT.

En los casos de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, mientras el trabajador preste servicios en la empresa e independientemente de las prestaciones abonadas por la entidad gestora correspondiente, el trabajador percibirá los siguientes complementos:

1º En caso de accidente laboral, hospitalización por enfermedad o intervención quirúrgica, la empresa complementará la prestación económica de la Seguridad Social que deben percibir hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, a partir del primer día de baja.

2º En los demás casos, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario a partir del trigésimo primer (31) día de baja. La empresa, de acuerdo con el comité de empresa, podrá en caso de sospecha de simulación de enfermedad, nombrar un facultativo que examine al trabajador en situación de baja.

Artículo 24. Plus de transporte.

La empresa abonará a todos los trabajadores, en concepto de plus de transporte, la cuantía por este concepto que se establece en la tabla de salario para las respectivas categorías.

Por este mismo concepto, los trabajadores que realicen jornada entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana percibirán la cantidad de 24,09 euros (veinticuatro euros con nueve céntimos), como plus complementario de transporte, siempre que su desplazamiento supere los 10 kilómetros entre su domicilio y el centro de trabajo, exceptuándose los que sean nueva contratación o lo hayan sido para el fin propuesto y atendiendo a que dicho trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.



Artículo 25. Ayuda escolar.

Se establece una ayuda escolar consistente en el abono de 82,54 euros (ochenta y dos euros con cincuenta y cuatro céntimos) anuales por hijo en edad escolar (de 4 a 18 años) siempre que se acredite su escolarización. Para ello, se solicitará en el mes de julio declaración jurada al trabajador, con el compromiso por parte de este de acreditarlo oficialmente antes del 30 de septiembre. En caso de no trabajar el año completo, se abonará la parte proporcional.

La ayuda escolar se percibirá en la nómina del mes de agosto.

Con el fin de contribuir a la promoción y desarrollo cultural de los trabajadores afectados por este convenio, la empresa organizará cursillos de inglés durante la vigencia del mismo; la asistencia será voluntaria y los gastos de los mismos correrán a cargo de la empresa.

Artículo 26. Desplazamiento con vehículo propio.

Todos los trabajadores que, por circunstancias ajenas a ellos, y a petición de la empresa, utilicen su propio vehículo en la jornada de trabajo, se les compensarán los gastos con 0,197 euros (ciento noventa y siete céntimos de euros) por km recorrido, siempre con el control y autorización de sus respectivos departamentos.

Artículo 27. Nocturnidad.

Las horas trabajadas en horario nocturno (de 22:00 horas a 6:00 horas), se compensarán mediante su abono en dinero, a razón del 25% sobre el salario base, o con descansos compensatorios, a razón de quince minutos por hora trabajada, a elección del trabajador, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores incluidos en el presente convenio disfrutarán de tres gratificaciones extraordinarias en los meses de diciembre, julio y octubre equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario. En el importe de dichas gratificaciones, según tablas, irán incluidos salarios base, incremento "ad personam" de antigüedad al/la que lo perciba, plus de puntualidad y plus de transporte.

El personal que solo trabaje para la empresa por periodos o servicios determinados, percibirá la parte correspondiente al tiempo trabajado.

De acuerdo con la facultad prevista en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan prorratear en doce mensualidades las gratificaciones extraordinarias.



Artículo 29. Horas extraordinarias.

Se acuerda expresamente y de conformidad con lo que determina el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que las horas extraordinarias, cuando fueran necesarias a criterio de la empresa, serán compensadas con hora y media de descanso por cada una realizada, disfrutándose dichos descansos a partir de primero de septiembre de cada año y de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 30. Jubilación.

Si al cumplimiento por el trabajador/a de la edad de 65 años opta por cesar de trabajar y jubilarse, la empresa le abonará, en concepto de premio de jubilación, cantidad atendiendo a los años de servicios prestados a la misma, según la siguiente escala:

- a) A los 10 años de antigüedad, 1.5 mensualidad de salario.
- b) A los 15 años de antigüedad, 2 mensualidad de salario.
- c) A los 20 años de antigüedad, 2.5 mensualidades de salario.
- d) Más de 25 años de antigüedad, 3 mensualidades de salario.
- e) Más de 30 años de antigüedad, 3.5 mensualidades de salario.

La empresa BENALMÁDENA ATRACCIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA asumirá en la fecha prevista al efecto cuantas obligaciones puedan afectarla respecto de suscribir contratos de seguros en relación con la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, derivadas del Real Decreto número 1588/99, de 15 de octubre.

Artículo 31. Jubilación anticipada.

Cualquier trabajador al servicio de la empresa, regido por este convenio, que se jubile voluntariamente antes de llegar a la edad reglamentaria, tendrá derecho a percibir una gratificación consistente en una mensualidad del SMI (salario mínimo interprofesional) vigente en el momento del hecho causante, por año que se anticipe a la jubilación a los 65 años, con un tope máximo de 5 mensualidades del indicado salario.

Artículo 32. Jubilación gradual y flexible.

Con objeto de que los trabajadores puedan compatibilizar el percibo de una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales, estos podrán acogerse a las medidas que respecto de la jubilación gradual y flexible establece la Ley número 35/2002, de 12 de julio, a cuyo fin la empresa atenderá a las



peticiones que al efecto se le formulen por los mismos en materia de jubilación parcial.

Artículo 33. Compensación económica a los trabajadores/as que cesen en la empresa como consecuencia de haber sido declarados/as en situación de incapacidad permanente.

Cuando la relación laboral entre la empresa y el trabajador haya de extinguirse por alguna de las causas previstas en la letra c), del número 1, del artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/ a declarado en situación de gran invalidez o invalidez permanente, ya lo sea en grado de total o absoluta, percibirá compensación económica de la empresa, cuyo importe se corresponderá con la siguiente escala:

- a) A los 10 años de antigüedad, 1.5 mensualidades de salario.
- b) A los 15 años de antigüedad, 2 mensualidades de salario.
- c) A los 20 años de antigüedad, 2.5 mensualidades de salario.
- d) Más de 25 años de antigüedad, 3 mensualidades de salario.
- e) Más de 30 años de antigüedad, 3.5 mensualidades de salario.

También se abonará esta compensación en la cuantía que corresponda según escala precedente, a los derechohabientes del trabajador/a que haya fallecido por causas naturales.

Artículo 34. Trabajadores fijos discontinuos.

Tendrán la condición de trabajadores fijos de carácter discontinuos, con independencia de los posibles pronunciamientos en el ámbito judicial, todos aquellos trabajadores que prestando actualmente sus servicios en la empresa hayan sido contratados anteriormente, durante dos temporadas seguidas en el mismo puesto de trabajo.

No se considerarán, a estos efectos, los contratos de interinidad celebrados de conformidad con la autorización que concede la letra c), del número 1, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 4º del Real Decreto número 2720/98, de 18 de diciembre.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno al parque. Su llamamiento se realizará por riguroso orden de especialidad y/o antigüedad, no pudiéndose contratar a trabajadores eventuales o disponer de los de una ETT o de los de una contrata o subcontrata para cubrir aquellos puestos que pudieran ser ocupados por trabajadores fijos discontinuos.



En caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente en procedimiento por despido.

Artículo 35. Bolsa de vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho a percibir la cantidad que para cada categoría profesional se concreta en la tabla salarial en concepto de BOLSA DE VACACIONES.

La cantidad correspondiente a bolsa de vacaciones será abonada proporcionalmente a razón de una doceava parte todos los meses.

Artículo 36. Seguro colectivo de vida.

La empresa se compromete a renovar por la vigencia del presente convenio, la contratación del seguro colectivo de vida para todo el personal, tanto fijo como fijo-discontinuo, que cubra las contingencias de muerte natural e invalidez en las siguientes cuantías:

Invalidez P. total por accidente laboral	6.010,12 euros
Muerte natural	6.010,12 euros
Invalidez absoluta o muerte por accidente laboral	12.020,24 euros

Artículo 37. Faltas y sanciones.

Las sanciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de la empresa, se clasificarán según su incidencia y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán consideradas faltas leves

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no deriven por la función especial del trabajador, en graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificaría la falta de grave.
- 2) No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) Falta de aseo y limpieza personal.





- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 6) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 7) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

Serán consideradas faltas graves

- 1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
- 2) Faltar un día al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se derive perjuicio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
- 3) Entregarse a juego o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente.
- 5) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el puesto de trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 6) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- 7) Descuido importante en la conservación del material a su cargo.
- 8) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 9) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- 10) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la empresa, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la misma.
- 11) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

Serán consideradas faltas muy graves

- 1) Más de seis faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o doce durante el año.
- 2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al



servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer negociaciones comerciales por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.

3) Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificaciones, enseres y documentos de la empresa.

4) El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o dentro de las instalaciones del Parque.

6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

8) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9) La falta de aseo, siempre que sobre ella se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

10) Originar frecuentemente riña y pendencias con los compañeros de trabajo.

11) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

12) Conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con las atracciones a su cargo.

13) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito con anotación en su expediente personal.

Por faltas graves:



-Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta diez días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte hasta sesenta días.

- Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Corresponde a la dirección de la empresa, con conocimiento de los representantes del comité, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, observando, en todo caso, las disposiciones legales en vigor.

Las faltas prescribirán en los plazos que a la sazón determina el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Garantía de estabilidad de empleo.

Durante 2004 y 2005, la empresa se compromete a no hacer uso de la facultad que le confiere la Ley del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al despido colectivo. Dicha garantía no incluirá al personal de alta dirección y jefes de departamentos.

Artículo 39. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del presente convenio compuesta por tres representantes de los trabajadores y otros tres que determine la dirección de la empresa.

Funciones de la comisión

Las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación, serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se derivan de la referida aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Estudios de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.



**Disposición adicional.**

Cuando por orden de la empresa el trabajador/a allá de realizar salidas o desplazamientos relacionados con su trabajo a localidades distintas de la que constituye su residencia habitual, será compensado de los gastos originados mediante el abono de las cantidades correspondientes, a tenor de las siguientes modalidades:

1. En el supuesto de que desplazamiento se lleve a cabo con utilización del vehículo propio del trabajador/a, se le abonará 0,197 euros por kilómetro recorrido.
2. En el caso de que el trabajador/a no utilice vehículo propio para realizar el desplazamiento decidido por la empresa, esta le facilitará los billetes del transporte público que hubiere de utilizar (autobús, ferrocarril, avión, etc.)
3. Los gastos de manutención y alojamiento que se devenguen serán satisfechos por la empresa abonando el importe de las correspondientes facturas expedidas por los respectivos establecimientos de hostelería. También podría convenirse entre la empresa y el trabajador/ a el abono de una cantidad fija diaria en concepto de dieta completa, que sustituiría la anterior modalidad. La adopción de este último sistema ha de ser aceptado voluntariamente por la empresa y el trabajador/a.

Las cantidades que se satisfagan por la empresa al trabajador/a por los conceptos que se indican anteriormente, tienen el carácter de compensatorias y, por lo tanto, carecen de la consideración legal de salario, según establece, entre otras normas, el número 2, del artículo 26, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TABLA SALARIAL AÑO 2004 (2,6 + 1,0 = 3,6)

CATEGORÍAS	SALARIOS	P. ASISTEN.	BOSA VACAC.	"AD. PERS"	P. TRANS.	P/PP. EXTR.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
SERVICIO TÉCNICO Y VARIOS								
Jefe mantenimiento	1.104,56	31,97	93,98	25,48	99,30	307,35	1.662,65	19.951,75
Jefe de sonido y atracciones	1.102,35	31,92	93,92	25,35	99,30	306,75	1.659,59	19.915,08
Rotulista	816,69	87,21	87,98	11,89	99,30	247,28	1.350,34	16.204,04
Albañiles, pintores, fontaneros, Carpinteros, electricistas, mecánicos, oficiales de atracciones	816,22	87,19	87,94	11,86	99,30	247,16	1.349,67	16.196,03
Encargado jardinero	788,33	86,48	87,20	10,19	99,30	239,76	1.311,25	15.734,99
Telefonista y ayudante sonido	735,73	85,09	85,82	7,01	99,30	225,82	1.238,77	14.865,28
Ayudantes: Mantenimiento, atraccio- nes, jardineros, peones, limpiadoras, porteros, taquilleras chófer	710,61	84,41	85,15	5,53	99,30	219,17	1.204,16	14.449,93
Auxiliar de atracciones	566,89	78,96	17,71	16,59	99,29	141,71	921,16	11.053,96



Andalucía

Benalmadena Atracciones, S.A.

BOP , 29 de diciembre del 2004

Página 17 de 17

CATEGORÍAS	SALARIOS	P. ASISTEN.	BOSA VACAC.	"AD. PERS"	P. TRANS.	P/PP EXTR.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
Aprendiz 17 años	373,68	74,98	50,46	0,00	84,61	129,90	713,63	8.563,56
Aprendiz 16 años	319,02	73,54	49,00	0,00	81,34	115,41	638,30	7.659,65
ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL								
Director	1.227,50	35,23	97,23	32,86	99,30	339,92	1.832,04	21.984,43
Jefe de promoción y venta	1.102,35	31,92	93,92	25,35	99,29	306,75	1.659,59	19.915,04
Jefe de publicidad	1.102,35	31,92	93,92		99,29	306,75	1.634,23	19.610,81
Jefe de diseño gráfico	1.102,35	31,92	93,92	25,35	99,29	306,75	1.659,59	19.915,04
Ayudantes: Contabilidad y comercial	835,83	87,73	88,48	13,05	99,30	252,34	1.376,72	16.520,68
Cajero	785,75	86,40	87,15	10,02	99,30	239,08	1.307,70	15.692,45
Secretarias/traductoras	735,73	85,09	85,82	7,01	99,30	225,82	1.238,77	14.865,28
Auxiliar administrativo	710,61	84,41	85,15	5,53	99,30	219,17	1.204,16	14.449,93
Vendedores, repartidores y ayudantes publicidad	566,88	78,97	17,71	16,60	99,30	141,71	921,16	11.053,96

