CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE PARQUES Y ATRACCIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA (TIVOLI WORLD)

Capítulo I. Ámbito funcional y territorial

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

El presente convenio colectivo se aplicará únicamente en el centro de trabajo que la empresa Compañía Internacional de Parques y Atracciones, Sociedad Anónima, posee en Arroyo de la Miel (Benalmádena), denominado Tivoli World. En consecuencia, si durante su vigencia se aperturan o explotan por la compañía otros parques de atracciones, u otras unidades de negocio no vinculadas con el Parque de Atracciones Tivoli World, este convenio colectivo no será aplicable al/los mismo/s.

Artículo 2. Ámbito personal

Se regirán por las normas de este convenio colectivo los trabajadores/as de la empresa Compañía Internacional de Parques y Atracciones, Sociedad Anónima, que efectúen su prestación laboral en el centro de trabajo denominado Tivoli World, sito en Arroyo de la Miel, Benalmádena. También se aplicará el convenio colectivo a aquellos/as trabajadores/as que ingresen en la Empresa y centro de trabajo aludido durante la vigencia del mismo.

De conformidad con la facultad que confiere a las partes que han negociado el convenio colectivo el número 3 del artículo 82. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo número 1/95, de 24 de marzo, se excluyen del ámbito de aplicación del mismo a las relaciones laborales y los grupos que ostenten las siguientes categorías o clasificaciones profesionales, a saber:

a) Relaciones laborales previstas en los artículos 1, 3.c) y 2, 1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Gerentes y Directores.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de dos años, que se inició el 1 de enero de 2009, independientemente de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, y que terminará el 31 de diciembre de 2010.

Dado el carácter retroactivo del convenio colectivo se acuerda que los ajustes económicos y los pertinentes abonos a favor de los trabajadores/as a que haya

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

lugar se hagan junto con la nómina del mes de octubre de 2010.

Artículo 4. Prórrogas

El presente convenio colectivo se prorrogará por años naturales, a no ser que alguna de las partes lo denuncie formalmente con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su expiración.

No obstante lo anterior, si a fecha 30 de septiembre de 2010, el convenio colectivo no ha sido publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*, la denuncia del mismo podrá efectuarse hasta un mes después de producirse tal publicación.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuese modificada o anulada alguna de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, este devendrá ineficaz y, en consecuencia, habrá de negociarse nuevamente si la comisión paritaria considera que tal modificación o anulación afecta de manera sustancial al convenio colectivo en sí mismo.

En tal supuesto, la comisión negociadora del convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con objeto de adoptar las medidas a que haya lugar.

Artículo 6. 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 colectivo, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 7. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el ori-gen o causa de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

El concepto retributivo denominado ”Plus ad Personam” al que se alude en el artículo 26, de este convenio colectivo, no podrá ser objeto de compensación y absorción.

Artículo 8. Normas supletorias

En todo aquello que no se hubiere pactado en el presente convenio colectivo y que afectare tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará por ambas partes a la legislación vigente en cada momento.

Capítulo II. Derechos sindicales

Artículo 9. Derecho de reunión

Dando aviso previo a la empresa, los trabajadores podrán celebrar en el propio centro de trabajo, o en un local que la empresa facilite 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 10. 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 cuales 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 atender asuntos sindicales. En todos los casos deberán anunciar a la empresa la ausencia del trabajo con una antelación mínima de 24 horas, y deberán justificarla en debida forma.

Artículo 11. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria de interpretación del presente convenio colectivo, compuesta por tres representantes de los trabajadores y otros tres designados por la dirección de la empresa.

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 colectivo.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la

referida aplicación del convenio colectivo, 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 colectivo.

Capítulo III. Garantía de las condiciones laborales

Artículo 12. Subcontratación de obras y servicios

La empresa Compañía Internacional de Parques y Atracciones, Sociedad Anónima (Cipasa), podrá llevar a cabo con terceros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, obligándose expresamente a la verificación del cumplimiento, por parte de las empresas contratistas o 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, y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

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

a) La empresa podrá efectuar, entre otras, la/s contratación/es o subcontratación/es que exijan el mantenimiento y conservación de los servicios propios de jardinería, limpieza, seguridad y construcción. Las correspondientes empresas contratistas y/o subcontratistas de estos servicios aplicarán a sus trabajadores el/los Convenio/s Colectivo/s que afecten a sus respectivas actividades.

b) En cuanto a las atracciones del parque y las instalaciones de hostelería, la empresa se reserva el derecho de explotarlas directamente o, llegado el caso y a su entera discreción, el de contratar o subcontratar con otras personas físicas o jurídicas su explotación y/o administración.

c) Los trabajadores de las empresas contratistas y/o subcontratistas de las atracciones y de hostelería, se regirán, en lo pertinente, por el convenio colectivo de la Compañía Internacional de Parques y Atracciones Sociedad Anónima, (Cipasa). Para los efectos retributivos se les aplicará la tabla de salarios de este convenio colectivo, asignándoles la categoría que corresponda según el trabajo que efectivamente realicen, y que correspondería a un trabajador de la plantilla propia de la empresa.

d) La empresa se compromete a incluir en el/los contrato/s mercantil/es existente/s, y en el/los que en el futuro pudiere suscribir, una cláusula en virtud de la cual la/s empresa/s contratistas y/o subcontratistas de las atracciones y/o de hostelería, queden obligadas a aplicar a sus trabajadores las condiciones laborales y socio-económicas del convenio colectivo de los trabajadores de la Compañía Internacional de Parques y Atracciones, Sociedad Anónima, (Cipasa).

Artículo 13. Trabajadores fijos discontinuos

Tendrán la condición de trabajadores fijos de carácter discontinuo, con independencia de los posibles pronunciamientos en el ámbito judicial, todos aquellos trabajadores que se contraten, siempre que estos/as alcancen en las 3 temporadas anteriores un mínimo de dos años consecutivos de trabajo efectivo.

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 el artículo 4 del Real Decreto número 2720/98, de 18 de diciembre.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno al parque para ser contratados por tiempo indefinido. 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 pudieren ser ocupados por trabaja-dores fijos discontinuos.

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

Artículo 14. Funciones distintas 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 entra 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 efectuare un trabajo de superior categoría percibirá el salario asignado a dicha categoría, mientras dure este y de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 15. Seguridad y salud laboral

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se observarán 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/a 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 colectivas 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 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 16. Vestuarios

Se darán tantos trajes de trabajo cuantos sean necesarios y adecuados a la función de cada trabajador, a juicio de la Empresa, con informe al 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 la mejor presentación, y debiendo atenerse a las normas de carácter interno respecto a su uso.

Artículo 17. Inviolabilidad de la persona del trabajador

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador y en sus taquillas, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del 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 IV. Jornada, descansos, vacaciones

Artículo 18. Jornada laboral

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán una jornada laboral anual ordinaria de 1.760 horas. Para su distribución se acuerda expresamente que la jornada diaria sea de ocho horas; no obstante, a requerimiento de la Empresa y mediante acuerdo con el Comité de Empresa, la jornada diaria podrá ser de nueve o de siete horas, siempre y cuando la jornada máxima no exceda de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Artículo 19. Recuperación de horas no trabajadas por inclemencia del

tiempo u otras circunstancias

Las horas no trabajadas hasta un máximo de setenta y dos (72) dentro del año natural por causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos o inclemencias del tiempo, falta de suministro eléctrico o cualquier otra circunstancia no imputable a la empresa, serán recuperadas por los trabajadores/as en proporción del 75% (setenta y cinco por ciento) de cada hora no trabajada por cualquiera de las causas enumeradas y a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación al comité de empresa y al/los trabajadores/as afectados por la recuperación.

En el supuesto de que el trabajador/a permanezca en el centro de trabajo por decisión de la empresa pese a la imposibilidad de efectuar prestación laboral por cualquiera de las causas o circunstancias indicadas, no vendrá obligado a realizar recuperación alguna.

Cuando las causas o circunstancias que obliguen a paralizar la actividad empresarial, según quedan indicadas, se prolonguen por espacio superior a 72 horas, la empresa habrá de acudir al procedimiento de suspensión temporal del/los trabajadores/as afectados por la interrupción previsto para la causa de fuerza mayor en el número 3, del artículo 47, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Jornada continúa

Cuando se trabaje en jornada continua y esta fuere de ocho o de nueve horas, se disfrutará de un descanso de treinta minutos para la comida, considerándose este como tiempo trabajado. Si la jornada fuere de siete horas, el descanso será de quince minutos y también será considerado como tiempo trabajado.

Artículo 21. Días festivos trabajados

Los días festivos trabajados serán compensados mediante la concesión de dos días naturales de descanso por cada día trabajado, a disfrutar a partir del 15 de septiembre, en las fechas que acuerden el trabajador y la empresa.

Artículo 22. Descanso que coincide con fiesta reglamentaria

Cuando un día de descanso del trabajador coincida con alguna de las catorce fiestas anuales/locales reglamentarias, se compensará con descanso en otro día laborable, a determinar mediante acuerdo del trabajador con la empresa.

Artículo 23. Vacaciones

El personal del área de hostelería regido por el presente convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año; el resto del personal del

parque disfrutará de treinta y cinco días naturales.

Si alguna de las catorce fiestas anuales/locales reglamentarias cae dentro del periodo de vacaciones, se disfrutará de un día de des-canso compensatorio, a acordar entre la empresa y el trabajador interesado, excluyéndose, a efectos de este disfrute los meses de julio y agosto, la segunda quincena de junio, 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 a su inicio a todos los trabajadores que lo soliciten, no comenzando su disfrute hasta el día posterior al cobro de los mismos.

Capítulo V. Retribuciones

Artículo 24. Categorías

El sistema retributivo de la empresa queda estructurado en la forma que se consigna en este capítulo y en concreto mediante dos sistemas o modalidades independientes: una para el área de hostelería, y otra para el resto del personal de la empresa.

Para el área de hostelería se acuerda una estructura con seis grupos salariales, que corresponden a seis categorías de oficios, siguiendo al efecto la nomenclatura pertinente del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Málaga.

Para las demás áreas de la empresa se pacta una estructura de seis Grupos Salariales que corresponden a seis categorías con las cuales se cubren las diferentes Áreas Funcionales de operación de la Compañía; en el anexo 1, que forma parte integral de este Convenio Colectivo, se recoge la estructura pactada.

Parágrafo: La empresa y el comité de empresa constituirán una comisión especial, integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos designados por la dirección de la empresa, que habrá de definir las funciones específicas y los cometidos profesionales de cada una de categorías consagradas en este convenio colectivo. El acuerdo a que llegue esta comisión, recogido en el pertinente anexo, (anexo número 4) formará parte integral de este convenio colectivo. La comisión deberá cumplir su cometido antes del 31 de diciembre de 2010.

Artículo 25. Salario base - tablas salariales

El salario base para cada una de las categorías es el que se especifica en las respectivas tablas salariales: para el área de hostelería en el anexo número 3, y para el resto del personal de la empresa en el anexo número 2 de este convenio colectivo.

Artículo 26. Incremento salarial

Los salarios acordados para el área de hostelería son los que se recogen para cada nivel, categoría y/u oficio para los años 2009 y 2010 en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Málaga.

En la tabla para el resto del personal de la Empresa se ha aplicado respecto al año 2009, incremento porcentual del 0,80% (cero ochenta por ciento) a los niveles salariales vigentes al día 31 de diciembre de 2008.

En cuanto al año 2010, el incremento se sitúa en el IPC real que oportunamente publique el Instituto Nacional de Estadística para dicho año, si bien las retribuciones experimentarán aumento a cuenta del 1% (uno por ciento).

Los incrementos porcentuales referidos a los años 2009 y 2010, pactados para los trabajadores/as no regidos por las retribuciones fija-das en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Málaga, también se aplicarán a todos los conceptos económicos.

En el caso de que el IPC real correspondiente al año 2010, exceda del 1% (uno por ciento), se llevará a cabo por la empresa la correspondiente revisión en la demasía existente entre este tanto por ciento y el que definitivamente resulte de la certificación que expida el Instituto Nacional de Estadística, que se incrementaría en el 0,5% (cero con cinco por ciento).

De acontecer tal circunstancia, el abono de las cantidades que pudieran corresponder se materializaría dentro del primer trimestre del año 2011.

La revisión de referencia no resulta aplicable a los trabajadores/as del sector de hostelería, que se rigen en cuanto a salarios por el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería.

Artículo 27. Plus “ad personam”

Teniendo en cuenta que algunos trabajadores afectados por este convenio colectivo vienen percibiendo una asignación superior a la que les correspondería en razón de su categoría profesional de acuerdo con las tablas salariales pactadas, la empresa se compromete y obliga a respetar la cuantía de su actual salario.

La cantidad que exceda el nivel retributivo de la correspondiente categoría, se les reconocerá a título de “Plus ad personam”.

Artículo 28. Plus de convenio

Las cuantías del plus de convenio correspondiente a cada una de las categorías profesionales expresadas en la tabla salarial del personal del parque se concretan en la misma. Los respectivos importes del indicado plus han sido revisados a tenor del incremento pactado respecto del personal adscrito a funciones propias del parque.

Se deja claramente establecido que este plus de convenio no es de aplicación para el personal de hostelería, que se rige por una estructura separada acorde con el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería, al tenor de lo expresado en los artículo 23 y 24 de este convenio colectivo.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias

1. Los trabajadores del área de hostelería afectados por este convenio colectivo disfrutarán de dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, en cuantía de un mes de salario básico, según tablas, cada una de estas.

2. Los trabajadores de las demás áreas de la empresa afectados por este convenio colectivo tendrán tres gratificaciones extraordinarias en los meses de julio, octubre y diciembre, equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario; para definir su valor se tendrá en cuenta el salario básico y el plus de convenio de la tabla pactada para cada categoría.

3. Ni el plus de transporte ni el plus de distancia se tendrán en cuenta para liquidar el monto de las gratificaciones extraordinarias, ni en el área de hostelería, ni en la del resto de la empresa.

4. Tanto para el personal de hostelería, como para el del resto de la empresa, para liquidar el monto de las gratificaciones extraordinarias se tendrá en cuenta el “Plus ad personam” a que se refiere al artículo 26 de este convenio colectivo, y ello en relación con todos los trabaja-dores que disfruten de dicho plus.

5. El personal que trabaje para la empresa solo por periodos o servicios determinados, percibirá únicamente la parte proporcional de las gratificaciones, correspondiente al tiempo trabajado.

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

Artículo 30. Nocturnidad

Las horas trabajadas en horario nocturno (de 22:00 horas a 6:00 horas), se compensarán mediante su abono en dinero, con un incremento del 25% sobre el salario base/hora, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 31. Horas extraordinarias

Se acuerda expresamente, de conformidad con lo que determina el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que las horas extraordinarias, cuando fueren necesarias a criterio de la empresa, serán compensadas con hora y media de descanso por cada una realizada, descansos que se disfrutarán a partir de primero de septiembre de cada año, en las fechas que acuerden la empresa y el trabajador interesado.

Capítulo VI. Beneficios sociales

Artículo 32. Manutención

La empresa, durante la vigencia de este convenio colectivo, mantendrá abierto un salón destinado a comedor de empresa, equipado con máquinas “vending” en las cuales los trabajadores puedan adquirir bocadillos, refrescos y café, a precios de coste, establecidos por el contratista de las máquinas pero controlados por la empresa.

Artículo 33. Plus de transporte

La empresa abonará a los trabajadores del área de hostelería, en concepto de plus de transporte, la suma mensual de 47,30 euros, y proporcionalmente por fracción de mes; para el resto de los trabajado-res de la compañía este plus será de 118,72 euros.

Artículo 34. Plus de distancia

Los trabajadores percibirán, como plus de distancia que no se considera salario, la cantidad de 28,31 euros, y proporcionalmente por fracción de mes, siempre que su desplazamiento supere los diez kilómetros entre su domicilio y el centro de trabajo.

Este plus no se causa durante el periodo de vacaciones, ni durante las bajas por enfermedad o accidente.

Artículo 35. Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar consistente en el abono de 94,13 euros anuales por hijo en edad escolar (de 3 a 18 años) siempre que se acredite su

escolarización. El trabajador interesado deberá presentar su solicitud durante los meses de agosto o septiembre, acompañando prueba fehaciente de la escolarización, expedida por el establecimiento educativo pertinente.

La ayuda escolar se percibirá en la nómina de agosto o septiembre, según proceda en razón de la fecha de la solicitud.

Con el fin de contribuir a la promoción y desarrollo cultural de los trabajadores afectados por este convenio colectivo, y si hubiere suficientes interesados, la empresa patrocinará cursillos de inglés durante la vigencia del mismo; la asistencia será voluntaria, y los gastos de los mismos correrán a cuenta de la empresa.

Artículo 36. Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación y con la justificación adecuada, 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, por motivos de exámenes, y acreditando estar matriculados en centro educativo reconocido oficialmente, 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, y siempre por causa justificada. Los días para asuntos propios nunca podrán solicitarse durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

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

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

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La trabajadora, voluntaria-mente, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en un hora, con la misma finalidad. En ambos casos deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha de su disfrute. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que

ambos trabajen.

Los permisos de maternidad y paternidad estarán sometidos a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en estas materias.

Artículo 37. Excedencias

1. El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien se amplía, respecto de la excedencia voluntaria, en los términos que se recogen en los siguientes apartados.

2. Será obligatoria la concesión de excedencia voluntaria cuando se fundamente en causas justificadas de orden familiar o terminación de estudios. La empresa contestará obligatoriamente y por escrito a la petición en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en el que aquella se formule.

3. Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reingreso en la Empresa, deberá comunicarlo a esta por escrito, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento, quedando la Empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en su plaza y en la fecha solicitada.

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

5. En los supuestos previstos en este artículo, la excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a retribución alguna, y el tiempo que dure no será computado a ningún efecto.

Artículo 38. Gastos en viaje de trabajo

Cuando por orden de la empresa el trabajador/a haya 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, al tenor de las siguientes modalidades:

1. En el supuesto de que el 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, ésta le facilitará los billetes del

transporte público que hubiere de utilizar (autobús, ferrocarril, avión, etc.)

3. Los gastos de manutención y alojamiento que se causen 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 compensatorios y, por lo tanto, carecen de la consideración legal de sala-rio, según establece, entre otras normas, el número 2, del artículo 26, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. Incapacidad temporal y accidente de trabajo

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:

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

2. 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 40. Compensación económica a los trabajadores 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 e) del número 1, del artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a declarado en situación de gran invalidez, o de invalidez permanente total o absoluta, recibirá una compensación económica de la empresa, cuyo importe se corresponderá con la siguiente escala:

a) Con más de 10 años de antigüedad: 1.5 mensualidad de salario.

b) Con más de 15 años de antigüedad: 2 mensualidades de salario.

c) Con más de 20 años de antigüedad: 2.5 mensualidades de salario.

d) Con más de 25 años de antigüedad: 3 mensualidades de salario.

e) Con más de 30 años de antigüedad: 3.5 mensualidades de salario.

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

Artículo 41. Jubilación forzosa y compensaciones económicas

Conforme autoriza la disposición adicional décima, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción establecida por Ley número 14/2005, de 1 de julio, se establece la jubilación forzosa del trabajador/a al cumplimiento por este/a de la edad ordinaria establecida al efecto por las disposiciones de Seguridad Social y, en concreto, a los 65 años de edad.

En consecuencia, al cumplimiento de dicha edad por el trabajador/a, se producirá la extinción de la relación laboral por jubilación, siempre que el/la afectado por la extinción del contrato y causa aludida tenga cubierto el periodo mínimo de cotización exigido. En caso contrario, continuará en el puesto de trabajo hasta que alcance el periodo carencial necesario para lucrar la prestación de jubilación con cargo al sistema de Seguridad Social.

En cuanto a las compensaciones económicas a cargo de la empresa cuando se produzca el cese forzoso del trabajador/a por jubilación, se ajustará a la siguiente escala:

a) Con más de 10 años de antigüedad: 1.5 mensualidad de salario.

b) Con más de 15 años de antigüedad: 2 mensualidades de salario.

c) Con más de 20 años de antigüedad: 2.5 mensualidades de salario.

d) Con más de 25 años de antigüedad: 3 mensualidades de salario.

e) Con más de 30 años de antigüedad: 3.5 mensualidades de salario.

La empresa Compañía Internacional de Parques y Atracciones, Sociedad Anónima (Cipasa), 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 42. Jubilación anticipada

Cualquier trabajador al servicio de la empresa, regido por este convenio colectivo, que se jubile voluntariamente antes de llegar a la edad reglamentaria indicada en el artículo anterior, 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, y proporcionalmente por fracción, con un tope máximo de 5 mensualidades del indicado salario.

Artículo 43. Jubilación gradual y flexible

Con el 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.

Las compensaciones económicas que se establecen en el artículo 41, de este convenio colectivo a satisfacer por la empresa al trabajador/a al jubilarse forzosamente a los 65 años, se abonará asimismo, según número de años de antigüedad, al trabajador/a que acceda a la jubilación gradual y flexible antes de la indicada edad, si bien la cuantía de la correspondiente compensación se satisfará en proporción al tanto por ciento objeto de jubilación con cargo a la Seguridad Social.

Cuando el trabajador/a jubilado parcialmente alcance los 65 años y cese definitivamente en la empresa, se le retribuirá la compensación económica a la que se alude en este artículo en proporción directa a la jornada laboral realizada.

Artículo 44. Seguro colectivo de vida

La empresa se compromete a renovar por la vigencia del presente convenio colectivo, la contratación del seguro colectivo de vida para todo su personal, ya sean estos fijos, fijos discontinuos y eventuales, que cubra las contingencias e importes que se indican seguidamente:

Invalidez permanente total, derivada de accidentes de trabajo:

6.000 euros. Invalidez absoluta o muerte sobrevenida como consecuencia de accidente de trabajo: 12.000 euros Fallecimiento originado por accidente no laboral: 6.000 euros muerte natural: 6.000 euros.

Por lo que respecta a los trabajadores/as fijos discontinuos y eventuales, el seguro colectivo de vida solo tendrá cobertura durante los respectivos periodos de prestación laboral en el año.

Capítulo VII. Faltas y sanciones

Artículo 45. Faltas

Las faltas en que pueden incurrir los trabajadores de la empresa se clasifican en leves, graves o muy graves, según se establece en los siguientes artículos.

Artículo 46. Se consideran 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 en graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso, la falta se calificaría 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. Pequeños descuidos y/o negligencia leve en el manejo y/o conservación de materiales, herramientas y equipos.

4. No atender al público con la corrección, decoro, educación y diligencia debidas.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no ocurran en presencia del público.

Artículo 47. Se consideran faltas graves

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, de más de treinta minutos.

3. 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.

4. Entregarse a juego o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. Cualquier desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si por la desobediencia se derivase perjuicio notorio para la empresa se considerará como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

8. Descuido importante y/o negligencia grave en el manejo y/o conservación de materiales, herramientas y equipos.

9. Falta de respeto o de la debida atención y/o consideración al público.

10. Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público.

11. Atender, sin el debido permiso, trabajos particulares, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la misma.

12. La embriaguez, aún fuera de acto de servicio o de las instalaciones de la empresa, vistiendo el uniforme de la misma.

13. Todo acto de desobediencia, indisciplina, o negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas; si de hecho se produjeren las consecuencias nocivas, la falta se considerará como muy grave.

14. La reincidencia en faltas leves.

Artículo 48. Se consideran 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 con cualquier otra persona en relación comercial o de trabajo con la empresa; o hacer negociaciones comerciales, en beneficio propio o de terceros, con los clientes, contratistas, o proveedores de la empresa, sin la expresa autorización de esta al respecto.

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 de las informaciones y/o documentos reservados de la empresa.

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

8. Los malos tratos de palabra u obra, el 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. Entrar, frecuentemente, en riñas y/o pendencias con los compañeros de trabajo.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se incurra en ella en un periodo de seis meses.

11. Toda conducta constitutiva de delito en que se incurra en el ejercicio de sus labores.

12. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves por parte de sus subordinados.

13. Cualquier otra falta o conducta que la legislación laboral tipifique como causal de despido.

Artículo 49. Sanciones

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

POR FALTAS LEVES

– Amonestación verbal; en el expediente personal solo constancia al respecto.

– Amonestación escrita, con anotación formal 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 determine el estatuto de los trabajadores. En Málaga, a 23 de agosto de 2010.

#*3*#

#*4*#

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía