



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARQUES DE LA NATURALEZA SELWO, SOCIEDAD LIMITADA**

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Parques de la Naturaleza Selwo, Sociedad Limitada, recibido en REGCON con fecha 2 de agosto de 2012 código de convenio número 29006702012002, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º 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 ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo de la empresa Parques de la Naturaleza Selwo, Sociedad Limitada, en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARQUES DE LA NATURALEZA SELWO, SOCIEDAD LIMITADA**

### **Artículo 1. Ámbito, Territorialidad y Determinación de las Partes**

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que Parques de la Naturaleza Selwo, Sociedad Limitada, sito en autovía A-7, Km 162.5, Estepona, tiene en la provincia de Málaga, con exclusión del personal de alta dirección. Este convenio se pactará entre la empresa Parques de la Naturaleza Selwo, Sociedad Limitada, de una parte y el comité de empresa de la misma, estando integrada la comisión negociadora por las personas que suscriben el acta de la firma del presente convenio colectivo.

### **Artículo 2. Vigencia, Duración y Prórroga**

El convenio tendrá una duración de 5 años, desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2014, siendo prorrogable cada seis meses al llegar su vencimiento. La denuncia del convenio deberá realizarse al menos treinta días antes de la expiración de la vigencia del mismo, mediante notificación escrita a la otra parte. Dicha denuncia será registrada ante el organismo administrativo competente.

### **Artículo 3. Prelación de Normas**





El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad, de tal forma que si una de sus cláusulas quedara sin efecto por intervención de la autoridad laboral y ello antes de su publicación, quedaría sin efecto todo el convenio colectivo.

#### **Artículo 4. Absorción y Compensación**

El presente convenio, compensa y sustituye en su totalidad a lo existente con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación provenía de disposición legal, imperativa jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase o por cualquier otra causa.

#### **Artículo 5. Garantía Personal**

Se respetarán como complemento personal aquellas condiciones individuales, que disfrutadas con carácter personal y examinadas en su conjunto año, sean superiores a las pactadas en el presente convenio para la categoría que ostente.

#### **Artículo 6. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto, el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 7. Movilidad Funcional**

Habida cuenta, que la organización del trabajo es facultad conferida por la ley a la Dirección de la empresa, se conviene que, siempre que las necesidades lo demanden, los empleados podrán ser asignados a otros cometidos que no sean los propios de su grupo profesional siempre de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.





El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

### **Artículo 8. Prendas de Trabajo y Herramientas**

La empresa dotará a su personal de las prendas con las características que mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar, siendo reemplazadas las prendas deterioradas en dos periodos, invierno y verano, el de verano se entregará el 15 de mayo y el 1 de octubre el de invierno.

El uso del mencionado uniforme será obligatorio para todo el personal del parque de todos los departamentos durante la prestación del servicio, exceptuando aquellos que la Dirección de la empresa estime oportuno que pueden prescindir del citado uniforme, no estando permitido el uso de dichos uniformes por el personal fuera de su horario de trabajo.

La empresa se compromete a facilitar uniformes adecuados a las trabajadoras embarazadas.

La empresa proveerá de herramientas, instrumentos o cualquier otro elemento específico a aquellos trabajadores que por el contenido de sus funciones necesiten disponer de los mismos y deberán ser devueltos, en todo caso, cuando cesen en la empresa.

Se proveerá de calzado adecuado para la prestación de su trabajo a los trabajadores que desempeñen funciones en los departamentos en los que la evaluación de puestos considere una medida de seguridad el uso de calzado con especificaciones concretas.

Se proveerá a todos los trabajadores de vestuario y taquilla en todos los departamentos para poder cambiarse.

Se dotará de prendas específicas adecuadas a los trabajos a realizar.

### **Artículo 9. Grupos Profesionales**

Se establece un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales. Los grupos profesionales serán los indicados en el apartado B) que incluye la descripción general de los mismos.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas tareas, funciones, responsabilidades y especialidades asignadas al trabajador.





La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Ambas partes acuerdan la polivalencia funcional así como la realización de funciones propias de más de un grupo, efectuándose la equiparación en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

#### A. PRINCIPIOS GENERALES

El anexo I recoge la clasificación profesional, por grupos profesionales recogiendo las funciones de cada uno de éstos. La enumeración de tales funciones es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas, ni excluye otras por crear, por lo que la empresa se reserva el derecho a su cobertura, modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida en que las necesidades del servicio y volumen de la actividad así lo requieran, y sin perjuicio del derecho adquirido por cada trabajador.

Se podrán establecer diferencias salariales dentro de un mismo grupo profesional, en función de las especiales características en las funciones realizadas, que exijan un tratamiento retributivo diferenciado.

#### B. CLASIFICACIÓN

Grupo 1. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional y cuyas principales funciones son dirigir, planificar, coordinar y controlar todas las actividades relacionadas con la dirección de cada departamento o área.

Grupo 2. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios, completados con una formación y conocimientos específicos del puesto de trabajo y cuyas principales funciones son coordinar a un grupo de personas distribuyendo, dirigiendo y supervisando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo.

Grupo 3. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios



conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y/o titulación equivalente o superior a Formación Profesional de Segundo Grado completada con experiencia en el puesto de trabajo y cuyas funciones, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana o realizan de manera autónoma tareas de supervisión en el marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

Grupo 4. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño del propio puesto de trabajo u otro equivalente, y cuyas funciones consisten en la ejecución de tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que con la adecuada experiencia pueden llegar a realizar tareas simples de coordinación de otros trabajadores del mismo grupo.

### **Artículo 10. Derechos Laborales, Modalidades de Contratación**

Los trabajadores contratados por duración determinada tendrán los mismos derechos e igualdad en las relaciones laborales que los demás trabajadores, salvo las limitaciones que deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA. Sin perjuicio de las demás modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, podrán concertarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos.

#### **1. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**

Se podrá concertar para la atención de incrementos circunstanciales aún dentro de la actividad normal de la empresa, bien en temporada alta o baja.

2. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO. Con referencia a esta modalidad de contratación, se identifican como trabajos ó tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de los supuestos expresamente contemplados por la ley, los siguientes:

- Para cubrir el volumen de trabajo adicional que representa el atender la temporada alta en el Parque, que se fija desde primeros del mes de marzo hasta mediados-finales del mes de octubre de cada año, y se dirigirá a los grupos profesionales de Biología, Taquillas-Portería, Espectáculos, Hostelería, Pasatiempos, Merchandising y Recaudación, pudiéndose utilizar esta modalidad de contratación para aquellos puestos que deban permanecer toda la temporada alta del Parque.
- Para la puesta en funcionamiento de las instalaciones del centro de trabajo, incluso desde antes de su apertura y hasta que estén a pleno rendimiento.





- Para el refuerzo de la plantilla en fines de semana, vísperas de fiestas y puentes, durante todo el tiempo en que sea precisa la realización del trabajo.
- Para trabajos de instalación, reparación y mantenimiento, hasta que concluyan los mismos.

Esta modalidad contractual podrá ser utilizada, bien a jornada completa, bien a tiempo parcial.

### 3. COMPROMISO CON EL EMPLEO ESTABLE

Tendrán derecho preferente para el ingreso en posiciones de estructura aquellos empleados que, en igualdad de méritos, hayan desempeñado o desempeñen funciones como personal de temporada. La empresa asume el compromiso de contratar a empleados con discapacitados en atención a la dificultad existente para la integración social de tales personas en el mercado laboral, según lo estipulado en la legislación vigente.

Cuando se vayan a contratar empresas con personal ajeno al parque deberá informar al comité de empresa para unificar criterios sobre los riesgos laborales en la zona que vayan a trabajar.

### 4. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La empresa se compromete a no contratar ETT, salvo para eventos y cuando sea imposible cubrir las necesidades con personal propio.

## **Artículo 11. Formación Profesional**

La dirección de la empresa dará la formación adecuada a todo su personal de plantilla, el trabajador tendrá derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de sus planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor templabilidad

Con carácter previo a la implantación de los planes anuales de formación promovidos por la empresa, el comité recibirá información sobre la totalidad de sus contenidos, al objeto de aportar las propuestas que estimen oportunas al respecto y a aquellos trabajadores que estimen oportuno.

El trabajador, cuando a su propia iniciativa, curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesional, podrá disfrutar de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre previa solicitud a la empresa con una antelación mínima de 72 horas y debiendo justificar documentalmente tal circunstancia.





Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo y a la actividad de la compañía, acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

El disfrute de estos permisos cuando coincidan más de un trabajador en un mismo departamento, será para el primero que lo solicite, no pudiendo en ningún caso disfrutar de estos permisos dos trabajadores simultáneamente en el mismo departamento.

La formación recibida por cada trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el catálogo de cualificaciones profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, pudiendo ser requerido por la compañía su certificado de vida formativa previamente a su contratación.

### **Artículo 12. Asistencia a Consultorio Médico**

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo en el que deberá constar la hora de entrada y de salida del ambulatorio, sin cuyo requisito no será abonado el tiempo invertido.

### **Artículo 13. Permisos Retribuidos**

1. El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo debidamente podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

- a) Dos días naturales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de siete días y supeditado a las necesidades de la empresa con la autorización de la Dirección.
- b) Por matrimonio o unión legalmente reconocida 15 días naturales.
- c) Por nacimiento o adopción de hijos 3 días naturales.
- d) Por fallecimiento del cónyuge e hijos 4 días naturales.
- e) Por fallecimiento de padres o hermanos 4 días naturales.
- f) Por fallecimiento de padres, hermanos e hijos políticos 4 días naturales.
- g) Por fallecimiento de abuelos y nietos 2 días naturales.



- h) Por enfermedad graves con hospitalización del cónyuge o hijos 4 días naturales.
- i) Por enfermedad graves de padres y hermanos propios y políticos 3 días naturales.
- j) Por el traslado de su domicilio habitual 1 día natural.
- k) Por matrimonio de padres, hermanos, e hijos propios o políticos 1 día natural.
- l) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según la legislación vigente.

En los casos de desplazamiento fuera de los límites provinciales por las causas incluidas en este apartado, se amplían en un día natural los permisos previstos

Se establece la posibilidad de elección por parte de las trabajadoras de acumular las horas de lactancia en jornadas completas, según lo establecido en el artículo 37.4 del ET.

#### **Artículo 14. Excedencias**

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

Las forzosas, que darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederán por la designación o elección de un cargo público, político o sindical que le imposibilite la asistencia al trabajo.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de este, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador en excedencia voluntaria, conservará solo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional que hubiera o se produjera en la empresa.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando por escrito la fecha en la que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Asimismo, al finalizar el periodo de excedencia, será preciso manifestar a la empresa por escrito el deseo de incorporarse con quince días de antelación.

### **Artículo 15. Jornada Laboral**

La jornada ordinaria de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio, en computo anual, realizadas de lunes a domingo, serán 1800 horas anuales de las



cuales se ha deducido la jornada correspondiente a 14 fiestas y 30 días de vacaciones, si al final del año el computo de horas realizadas por el trabajador es superior a lo anterior dicho se le abonará como horas extraordinaria de trabajo. La jornada máxima será de 9:00 horas.

Las partes firmantes de este convenio, reconocen la imposibilidad de que los diferentes grupos profesionales que forman la plantilla de la empresa tengan los mismos horarios, la jornada laboral de igual duración y que descansen los mismos días de la semana.

A través del presente artículo, se establece la obligatoriedad de la prestación de trabajo en sábados, domingos y días declarados legalmente como festivos por la autoridad competente, disfrutando el descanso semanal en cualquiera de los otros días de la semana siendo dicho descanso en días consecutivos, excepto durante la temporada alta, fijada entre mediados de junio y mediados de septiembre de cada año, Semana Santa y puentes, periodos en los que se aprueba el siguiente sistema de descanso semanal.- un día una semana y dos días la semana siguiente, siempre y cuando las necesidades de explotación lo permitan.

La distribución de la jornada de trabajo se producirá de forma irregular a lo largo del año.

Los horarios de trabajo se realizarán semanalmente por la dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de explotación del parque, respetándose en cualquier caso un descanso mínimo e ininterrumpido de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

El tiempo de descanso de 30 minutos para las jornadas continuas será computado como tiempo efectivo de trabajo.

En los supuestos de fuerza mayor y cuando por razones meteorológicas o cualquier otra no imputable a la empresa, no sea posible la prestación de servicios al público por parte del trabajador, el jefe de cada departamento asignará otras tareas hasta el cumplimiento de al menos cuatro horas de la jornada prevista. El resto de la jornada prevista, será recuperable siempre que el jefe de cada departamento no asigne otras tareas hasta el cumplimiento de la misma.

Al objeto de ajustar la jornada laboral para que a 31 de diciembre se realicen las horas de jornada laboral previstas en este convenio, las recuperaciones o descansos compensatorios que procedan, se realizarán en aquellos días de la época de baja actividad que la empresa considere.

Una copia del cuadrante horario será entregada al comité de empresa y se expondrá posteriormente en el tablón de anuncio de cada departamento.



Una vez publicado el cuadrante horario, el mismo solo podrá ser modificado cuando concurran circunstancias extraordinarias.

La empresa elaborará cada año el calendario laboral antes de la apertura del parque, previa información al comité del contenido del mismo.

El calendario laboral recogerá los siguientes datos.

1. Fechas y horarios previstos de apertura y cierre del parque.
2. Jornada máxima anual ordinaria, así como la jornada máxima diaria de los trabajadores.
3. Distribución de descanso semanal.
4. Interrupción o descanso en jornada partida y continuada.

### **Artículo 16. Vacaciones**

Se disfrutarán en los meses que permanezca cerrado el centro de trabajo, fecha prevista de cierre del 10 de diciembre a 14 de febrero de cada año, pudiendo estas fechas sufrir variaciones según las necesidades de explotación del Parque. No obstante, se estará sujeto a la aprobación de los calendarios de apertura anuales del parque.

Para los departamentos en que su trabajo no repercuta en la apertura o cierre del parque, las vacaciones se pueden disfrutar en los restantes meses del año, quedando excluidos del periodo vacacional del 1 de julio al 31 de agosto, salvo que en la planificación del calendario laboral sea factible realizar las vacaciones en estos periodos.

El personal contratado como discontinuo o eventual, cuyo contrato no sea superior a 1 año, siempre que no disfrute de las vacaciones dentro de dicho contrato, el importe económico que represente las vacaciones se le abonarán al practicar la liquidación final de haberes.

### **Artículo 17. Estructura de la Remuneración**

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán integradas por los conceptos que se describen a continuación.

### **Artículo 18. Salario Base**

Será el que se especifica con carácter mensual, para cada grupo profesional, en las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente convenio.

### **Artículo 19. Complemento Personal Consolidable**





Se trata de un complemento individual consolidable y no absorbible, que se percibe en 14 mensualidades

### **Artículo 20. Pagas Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias denominadas “Verano” y “Navidad”, que se retribuirán en los meses de julio y diciembre respectivamente.

Estas pagas se devengarán en proporción al tiempo trabajado, computándose los meses de enero a diciembre del año en curso para la paga de “Navidad” y los meses de julio del año anterior a junio del año en curso para la paga de “Verano”. El importe de estas pagas se podrá prorratear mensualmente, previo acuerdo con el trabajador, retribuyéndose mensualmente junto con el salario de cada mes.

### **Artículo 22. Complemento de Trabajo Nocturno**

A los efectos de lo establecido en este artículo, se entiende por trabajo nocturno, el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Se devengará por hora efectiva trabajada y su cuantía será para todo el personal incluido en este convenio, de un 25% sobre el importe de hora del sueldo convenio

### **Artículo 23. Horas Extraordinarias**

Tendrá la consideración de hora extraordinaria aquellas que se realicen como aplicación de la jornada anual. Las horas extras serán abonadas un 10% del valor de la hora ordinaria.

### **Artículo 24. Pago de Remuneraciones**

Al objetivo de confeccionar la nómina y proceder a su pago en los últimos días del mes natural correspondiente, todos los datos variables que la entregan, se computarán del día 21 del mes anterior al 20 del mes correspondientes, ambos inclusive. El abono se realizará a través de transferencia bancaria o cheque.

### **Artículo 25. Dimisión del Trabajador**

Si un empleado desea dimitir, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con al menos 15 días de antelación. En caso de incumplimiento del plazo, al trabajador se le descontará un día de salario por cada día de incumplimiento del plazo.

### **Artículo 26. Clasificación de las Faltas**

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves en atención a su importancia y trascendencia, el grado de culpabilidad y a las circunstancias que en el caso concurran. La enumeración de las distintas conductas constitutivas de faltas dentro de cada uno de los grupos que figuran en los artículos siguientes no





implica que puedan existir otras análogas, tanto por la similitud de los comportamientos objeto de sanción como por los bienes jurídicos lesionados, siendo por tanto enunciativas.

### **Artículo 27. Faltas Leves**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos. La inasistencia injustificada al trabajo de un día en un periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día en el periodo de un mes.

c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se estuviese a cargo o del que fuese responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La desidia o negligencia en el trabajo.

h) Falta de aseo y limpieza tanto del personal como en el ámbito del parque.

i) Las discusiones; si produjeran escándalo sería falta grave.

j) No usar todas las prendas que compongan la ropa de trabajo según la función del trabajador.

k) La incorrección en el trato con sus superiores o viceversa.

### **Artículo 28. Faltas Graves**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de 40 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la seguridad social.





- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La suplantación de otro trabajador alterando los registros de entrada y salida.
- f) La desobediencia de órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la empresa, causen averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas y vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización, sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la empresa.
- j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados.
- k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- l) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.
- m) La reincidencia en la comisión de 5 faltas leves.

#### **Artículo 29. Faltas Muy Graves**

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante 6 meses.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza, hurto o robo de bienes.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva hacia la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.





- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- i) La desobediencia de órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia en el trabajo que cause perjuicio grave a la empresa, causen averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual
- m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal, aquella situación en la que el trabajador hubiese sido sancionado dos o mas veces por faltas graves aun de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

### **Artículo 30. Sanciones**

Las sanciones que procederán imponer son las siguientes:

- Por faltas leves; amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo durante 1 día.
- Por faltas graves; suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- Por faltas muy graves; suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

### **Artículo 31. Prescripción**

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días.

### **Artículo 32. Procedimiento y Comunicación**

La imposición de las sanciones anteriormente descritas es facultad de la dirección de la empresa.



Salvo la amonestación verbal, todas requerirán la comunicación escrita al sancionado y a la representación social. En ella se hará constar la sanción y los hechos que la motivan. Cuando la empresa imponga una suspensión de empleo y sueldo, el trabajador empezará a cumplir la sanción antes de transcurridos 20 días a contar desde la entrega de la comunicación por escrito.

Se observarán en todo caso las disposiciones legales que sean de aplicación.

### **Artículo 33. Controles de Alcoholemia**

Resulta de aplicación el protocolo de consumo de sustancias tóxicas que tiene la compañía.

### **Artículo 34. Manutención**

Se establecerá un menú para empleados cuyo precio será de 1,20 euros. Este menú estará publicado en el tablón de anuncios de cada departamento, habrá dos menús diferentes teniendo en cuenta el verano y el invierno. El menú de verano se empezará a elaborar a partir del 15 de mayo hasta el 15 de septiembre y el de invierno en los restantes meses de apertura del Parque.

En los días de máxima afluencia de clientes, en los que sea imposible que el personal de gastronomía atienda a los trabajadores en los treinta minutos que tienen para comer, se entregará un menú picnic a los trabajadores afectados, procurando que lo puedan recoger en los lugares más cercanos a su zona de trabajo, llevados por el responsable del Parque designado ese día.

### **Artículo 35. Premio de Jubilación**

Se establece un premio por jubilación anticipada que percibirán los trabajadores que soliciten la jubilación antes de los 65 años de edad.

Este premio ira en función de la edad del trabajador y consistirá en las siguientes cantidades:

60 años	7.212,15 euros
61 años	6.010,12 euros
62 años	4.808,10 euros
63 años	3.606,07 euros
64 años	2.404,05 euros

El plazo para la solicitud de dichos premios será de un mes desde el cumplimiento de cada una de las edades referidas en el párrafo anterior.



El trabajador que solicite la jubilación anticipada una vez transcurrido un mes desde el cumplimiento de cada una de las edades, percibirá un premio equivalente al establecido para la edad inmediatamente posterior.

Para recibir este premio será requisito indispensable la efectiva jubilación del solicitante.

### **Artículo 36. Finiquitos**

Los recibos de liquidación y finiquito que la empresa presente, en su caso, a los trabajadores, al término de su relación laboral con la empresa y esos hayan firmado, serán válidos, si en los 20 días posteriores a la firma, los afectados no han demostrado su disconformidad o efectuado reclamación.

Una vez finalizada la relación laboral de cualquier trabajador, y por negociación colectiva u otros, tuviese que haber percibido haberes o retribuciones económicas por el concepto de atrasos, se avisará a esta para abonarle las cantidades dejadas de percibir correspondientes al tiempo trabajado en la empresa. Cuando el personal fijo-discontinuo u otro tipo de contrato causen baja en la empresa, se le abonará toda la cuantía monetaria pertinente y documentación necesaria en el menor plazo posible.

### **Artículo 37. Crédito Horario**

Los miembros del comité de empresa como representantes de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de 20 horas. Este crédito horario podrá acumularse durante todo el año entre los componentes del comité de empresa.

Descuento en nómina de la cuota sindical

La empresa, a petición escrita del trabajador, procederá a descontar en el recibo de salario, la cuota sindical.

La empresa procederá a realizar la pertinente transferencia a las diferentes centrales sindicales.

Local para actividades

La empresa dotará de un local bien acondicionado y todos los medios que necesiten para realizar sus funciones, tableros de anuncios, material de oficina, mesas sillas, estanterías, etc. y haciéndose cargo la empresa de la limpieza de la oficina, siempre que haya miembros del comité en ella.

Tablón de anuncios. La empresa facilitará un tablón de anuncios en cada departamento, en un lugar visible, al servicio de los trabajadores y sus



representantes.

Información al comité

La empresa pasará la información que emana de la normativa legal, así como de la que se acuerde en este convenio.

### **Artículo 38. Anticipos y Préstamos**

El personal tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual.

Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del personal en el mismo mes de concesión.

### **Artículo 39. Incapacidad Temporal**

La empresa en caso de enfermedad profesional o accidente laboral, abonará la diferencia que exista entre las prestaciones de la mutua y la retribución del trabajador.

Se abonará el 100% en caso de enfermedad común siempre que el absentismo del mes anterior no sea superior al 2% de la plantilla.

### **Artículo 40. Comisión Paritaria**

La comisión paritaria estará compuesta por seis miembros (tres por parte de la empresa y 3 por la parte trabajadora), estando por cuenta de la empresa las horas invertidas en sus reuniones y gastos que se generen. A las reuniones de la comisión paritaria, podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores.

Serán sus funciones el seguimiento e interpretación del presente convenio.

### **Artículo 41. Comité de Seguridad y Salud**

El comité de Seguridad y Salud como órgano paritario destinado a consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambientales, su composición estará compuesta en función al número de trabajadores y según recojan las normativas legales.

El comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y siempre que lo solicite alguno de sus miembros, pudiendo asistir dos asesores por cada parte, corriendo a cargo de la empresa el tiempo invertido y el gasto general.

El comité podrá reclamar, informes técnicos pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo o las condiciones de

los mismos.

El comité deberá levantar actas de sus reuniones que entregará tanto al Comité de Empresa como a la Dirección. En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo el comité podrá interrumpir las actividades del puesto de trabajo en cuestión, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Además de las funciones y atribuciones aquí descritas, el comité tendrá todas aquellas que se le reconoce a la normativa legal vigente.

Ambas partes se comprometen a mantener acciones generales y acciones concretas para minimizar la producción de residuos y para aquellos que se generen puedan ser reutilizados o reciclados, bien en el seno de la empresa o destinado a plantas especiales.

Periódicamente se efectuará un reconocimiento médico suficiente.

En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo, los delegados de prevención podrán interrumpir las actividades del puesto de trabajo en cuestión, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Se tendrán muy en cuenta los artículos 34, 35, 36, 37, 38/1995, de 8 de noviembre de la ley de prevención de riesgos laborales, sobre los delegados de prevención.

#### **Artículo 42. Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos**

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan acogerse al SERCLA en virtud del principio constitucionalmente reconocido a la autonomía colectiva dentro del cual, se incardina el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo BOJA número 48, del 23 de abril de 1996 (acuerdo interprofesional para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía).

BOJA número 23, de 4 de febrero de 2004 (reglamento que desarrolla el SERCLA).

#### **Artículo 43. Promoción de los Trabajadores**

##### **PRINCIPIOS GENERALES**

1. Las plazas vacantes se anunciarán en el tablón de anuncios de todos los departamentos con indicación de exigencias básicas para los puestos. Los candidatos deberán realizar pruebas necesarias para acreditar la idoneidad, todo esto con la participación del comité, creando una mesa de contratación.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los titulares universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de



mando, en los grupos profesionales 2 y 3 se cubrirán mediante pruebas selectivas de carácter-practico.

3. Los puestos de trabajo del grupo 1 y aquellos que impliquen responsabilidades de supervisión serán de libre asignación.

4. Los restantes serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieren desempeñando puestos de trabajo correspondientes a puestos de trabajo similares o con retribución inferior a los que han de ser provistos.

5. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la mesa de contratación la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico- práctico.

6. A los efectos de lo establecido en el apartado primero del presente Artículo, se entenderá que existe vacante cuando un puesto de trabajo.-

a) Haya quedado libre a consecuencia del cese del trabajador fijo que lo hubiere venido ocupando, salvo que la empresa lo hubiere amortizado de conformidad con la legislación vigente.

b) Sea de nueva creación a resultas de ampliaciones de plantilla.

Provisión de vacantes mediante el sistema de promoción interna.

1. La cobertura de vacantes mediante sistemas de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos se regirá por las siguientes reglas:

a) La empresa, con una antelación de al menos diez días publicará en el tablón de anuncios o en otro lugar manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las vacantes, en la que se hará constar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, todos los criterios de valoración o baremo para la selección.

b) Todos los trabajadores que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidos en la convocatoria tendrán derecho a concursar.

c) En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, la vacante será ocupada por el mas antiguo en la empresa.

d) La valoración de los méritos será efectuada por la mesa de contratación, cuya composición será de 50% la empresa y 50% representación de los trabajadores...

e) Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los dos meses. Si durante este plazo se produjera la falta de idoneidad del seleccionado, este volverá a su anterior puesto de trabajo, procediéndose a una nueva convocatoria de tal vacante.





f) De no reunir los candidatos los requisitos y aptitudes profesionales exigidas, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

2. A la provisión de vacantes mediante pruebas selectivas teórico prácticas o de carácter mixto, le serán de aplicación las reglas previstas en el apartado anterior, salvo la establecida en el apartado e).

#### **Artículo 44. Incremento Salarial**

Para los años 2012, 2013 y 2014 se acuerda un incremento salarial del 0.5% para cada uno de los años, abonándose el incremento correspondiente a 2012 en la nómina del mes de enero de 2013.

Artículo 45. Información al comité de empresa sobre contrataciones y selección de personal

La Dirección de la empresa facilitará trimestralmente, al menos, un informe sobre la evolución probable de empleo en la empresa, así como las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos, de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y conteniendo la información referente al Departamento y Grupo Profesional al que van a pertenecer los trabajadores contratados. El resumen de los puestos ofertados será publicado en el tablón de anuncios.

No obstante lo anterior, cada encargado realizará una hoja de valoración del entrevistado que pasará a formar parte del expediente del nuevo trabajador.

### **ANEXO I**

#### **Clasificación profesional y definición de niveles y categorías profesionales en función de las distintas áreas de actividad del parque**

Grupo 1. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional y cuyas principales funciones son dirigir, planificar, coordinar y controlar todas las actividades relacionadas con la dirección de cada departamento o área.

- DIRECTOR

Salario: 14.483,63 (1034.54 mes).

Grupo 2. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios, completados con una formación y

conocimientos específicos del puesto de trabajo y cuyas principales funciones son coordinar a un grupo de personas distribuyendo, dirigiendo y supervisando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo.

- RESPONSABLE
- JEFE DE SECCIÓN

Salario: 11.896,44 (849,75 mes).

Grupo 3. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y/o titulación equivalente o superior a Formación Profesional de Segundo Grado completada con experiencia en el puesto de trabajo y cuyas funciones, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana o realizan de manera autónoma tareas de supervisión en el marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

- TÉCNICOS
- SUPERVISOR
- ESPECIALISTAS

Salario: 11.346,24 (810,45 mes).

Grupo 4. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño del propio puesto de trabajo u otro equivalente, y cuyas funciones consisten en la ejecución de tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que con la adecuada experiencia pueden llegar a realizar tareas simples de coordinación de otros trabajadores del mismo grupo.

- ANIMADOR
- MONITOR-EDUCADOR
- AUXILIAR DE UNIDADES OPERATIVAS

Salarios (antes subgrupo A y B): 10.501,60 y 8.803,25.

## ANEXO II

### Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de Parques de la

## Naturaleza Selwo, Sociedad Limitada

### REUNIDOS

#### POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Antonio Florido Rodríguez

José Corrales Moreno

Virginia Matrés Trola

Raul Pavón Esquivel

#### POR LA EMPRESA

María José Marañón Lizana

Sergio Fernández Hernández

Secretaria de la reunión:

Ana López

En Estepona, a 16 de marzo de 2010, se reúnen las partes mencionadas para ratificar el acuerdo parcial alcanzado sobre jubilación parcial, y que formará parte del próximo Convenio Colectivo de Empresa de Selwo Aventura, actualmente sujeto a negociación, desde el mes de enero del año 2010, en el resto de sus apartados.

En virtud de ello, y con efectos normativos y obligacionales desde el 1 de enero de 2010, las partes acuerdan lo siguiente:

1. Los empleados a jornada completa, que hayan alcanzado la edad que se especifica en el apartado c) de este punto y que reúnan las demás condiciones exigidas legalmente para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación de Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

a) El interesado acordará con la empresa, si así lo estiman conveniente, la novación de su contrato laboral a jornada completa por un contrato a tiempo parcial por el 15% de las horas de jornada anual fijadas en convenio colectivo, cuya duración se extenderá hasta el momento en el que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación.

b) Simultáneamente al pacto antes referido, se solicitará por el afectado al INSS el reconocimiento de la Pensión de Jubilación Parcial, por el 85% de la jornada



laboral, circunstancias que así mismo deberán coincidir con la formalización de un contrato de relevo con un nuevo trabajador, ya sea indefinido o como mínimo por igual duración que el contrato celebrado según el punto anterior.

c) Podrán acogerse a esta modalidad de jubilación los empleados, que además de reunir los requisitos expuestos en este punto, acepten las condiciones expuestas en esta cláusula y cuyas edades estén comprendidas entre los 60 y los 65 años.

2. La empresa se compromete a informar de todos estos supuestos al Comité de Empresa.

Y para que conste a los efectos oportunos, y en prueba de conformidad, se firma la presente en el lugar y fecha reflejados en el encabezamiento.

Firmado: Antonio Florido Rodríguez Firmado: José Corrales Moreno

Firmado: Virginia Matrés Trola Firmado: Raul Pavón Esquivel

Firmado: Sergio Fernández Hernández Firmado: Ana López Ramírez

Firmado: María José Marañón Lizana

