

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Aquapark Internacional, Sociedad Anónima, recibo en REGCON con fecha 17 de septiembre de 2012, código de convenio número 29004412011991, 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 Territorial 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 de texto original del convenio colectivo de la empresa Aquapark Internacional, Sociedad Anónima, en el Centro de Mediación, Arbitraje y conciliación de esta Delegación Territorial.

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 “AQUAPARK INTERNACIONAL, SA” Y SUS TRABAJADORES PERTENECIENTES AL CENTRO DE TRABAJO AQUALAND TORREMOLINOS.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa Aquapark Internacional, Sociedad Anónima, con domicilio en Torremolinos, 29620, calle Cuba, n.º 10.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente convenio afectará únicamente al centro de trabajo con domicilio en Torremolinos, en la calle Cuba, n.º 10.

Artículo 3. Ámbito Personal

El convenio afectará durante los periodos de apertura del Parque por temporada a la totalidad de los trabajadores que prestan o prestasen sus servicios en la mencionada empresa, ya sean fijos de plantilla o sujetos a cualquier modalidad de contratación, de conformidad con la legislación vigente.



Se consideran expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo los supuestos recogidos en el artículo 1-3c) y 2-1a) del TRET, así como los trabajadores incluidos en el grupo profesional I del presente convenio colectivo.

Capítulo II

Artículo 4. Vigencia, Duración y Prorrogas

El presente convenio comenzará a regir desde la fecha de firma del mismo y finalizará su vigencia en fecha 31 de diciembre de 2015.

En la mencionada fecha dicho convenio quedará extinguido y sin efecto obligacional alguno.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando denuncia del mismo por el procedimiento establecido, con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, siempre de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

El plazo máximo para el inicio de la negociación será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, estableciéndose el correspondiente calendario de negociaciones una vez constituida la comisión negociadora, todo ello en un plazo no superior a 15 días desde la constitución de dicha comisión.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad

El presente convenio colectivo, constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente, o en su caso, de la jurisdiccional, perdiera su vigencia total o parcial el presente convenio, la Comisión Paritaria deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin en los cinco días siguientes a la correspondiente notificación, si procede la modificación parcial del texto, o si la modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del convenio, debiendo primar, en todo caso, el principio de conservación de las disposiciones que no hayan perdido vigencia.

Artículo 6. Prelación Normativa

En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se dicten por el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias. Se hace expresa remisión en lo no mencionado en este Convenio de Empresa, al contenido del artículo 85, apartado 3 del vigente TRET (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores), y cualquier otro artículo



que pueda ser de aplicación al contenido normativo del presente.

Capítulo III. Clasificación del Personal

Artículo 7. Clasificación por Razón de Permanencia

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, fijos discontinuos, contratados por tiempo determinado de carácter eventual, por obra o servicio determinados, interinos, contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que permita la legislación vigente en cada momento.

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

SON TRABAJADORES EVENTUALES contratados por duración determinada, al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, aquellos que se contraten por tiempo cierto, siempre que así se pacte por escrito, expresando las circunstancias que motivan la contratación cuando las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración de este tipo de contrato se corresponderá con el contenido en cada momento del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

SON TRABAJADORES CONTRATADOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

aquellos cuyo objeto del contrato se ciña exclusivamente a la obra o el servicio para el que se produce su contratación, cesando pues a la expiración del objeto para el que se instrumentó el mismo.

SON TRABAJADORES INTERINOS los que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador cuyo contrato se encuentra suspendido y con reserva de puesto de trabajo, tales como servicio militar, enfermedad, vacaciones o situaciones análogas, y cesarán a la incorporación del titular del puesto de trabajo.

SON TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS los que prestan sus servicios de forma periódica o discontinua durante todo el año o periodos inferiores de tiempo, en aquellos días u horas prefijados en los que es necesario para el desarrollo de las actividades normales y habituales de la empresa.

En cuanto a los días que ha de prestar servicio cada productor en particular se estará a lo pactado en el contrato individual de trabajo o, en su defecto, en el





presente convenio colectivo.

Un trabajador eventual será fijo discontinuo cuando la empresa haya realizado tres llamamientos durante tres años consecutivos o durante cinco años no consecutivos, siempre y cuando cada llamamiento tenga una duración mínima de tres meses (es decir, en el cuarto o sexto año en cada caso).

La empresa realizará un llamamiento con una antelación no inferior a una semana, por carta certificada o por telegrama.

SON TRABAJADORES EN PRÁCTICAS los que se encuentren en posesión de titulación académica o profesional y sean contratados por la empresa para la práctica de su titulación estándose en estos casos a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

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

A estos efectos, de conformidad con lo dispuesto en el apartado a) del párrafo primero del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como trabajo con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que se puede cubrir a través de esta modalidad contractual, el necesario para cubrir el volumen de trabajo adicional que representa el atender la temporada alta en el Parque, que se fija desde el primer domingo de junio hasta el segundo domingo de septiembre de cada año.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada bien a jornada completa, bien a tiempo parcial, y podrá ser utilizada, entre otros, con los trabajadores que realicen sus funciones en taquillas, portería, administración, espectáculos, mantenimiento, limpieza, comercial, restauración, tienda, fotos, otros, pasatiempos y merchandising, pudiéndose utilizar esta modalidad de contratación para aquellos puestos que deban permanecer toda la temporada del Parque.

En cuanto al CONTRATO PARA LA FORMACIÓN se estará al contenido normativo establecido en el artículo 11 del vigente Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, o norma que la sustituya, pudiéndose concertar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, con las particularidades establecidas en la norma legal mencionada.

Dada la estacionalidad de la actividad empresarial, se podrá concertar contrato para la formación, y ser interrumpido al cese de la actividad de temporada, reanudándose de nuevo al reiniciarse la actividad empresarial en la siguiente temporada de trabajo (nueva redacción).

Artículo 8. Clasificación Profesional. Sistema





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

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

La clasificación contenida en el presente capítulo es meramente enunciativa, por consiguiente, cabrá la modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida que las necesidades lo requieran. Asimismo, la existencia de definición de puestos de trabajo no supone que la empresa deba tenerlos cubiertos si las necesidades organizativas y productivas no lo requieren.

Artículo 9. Factores para la Clasificación y Encuadramiento Profesional

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

- a) **CONOCIMIENTOS:** para su valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de los mismos.
- b) **Iniciativa:** se tendrá en cuenta el grado de innovación y de aportación personal que se haga uso para la ejecución de las tareas o funciones.
- c) **AUTONOMÍA:** factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas y funciones que se desarrollen.
- d) **RESPONSABILIDAD:** referente al grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos o las herramientas e instalaciones.
- e) **MANDO:** se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, el modo de coordinar dichas tareas así como las características y el número de personas sobre las que ejerce el mando. A la hora de valorarlo se atenderá a la dificultad que supone la realización de una serie de





funciones.

Artículo 10. Grupos Profesionales

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificativos con las denominaciones de Grupo I, Grupo II, Grupo III, Grupo IV, Grupo V y Grupo VI, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan así como, por la formación o especialización exigidas para ejercerlas.

GRUPO PROFESIONAL I: JEFES DE DEPARTAMENTO CRITERIOS GENERALES: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de las directrices generales directamente emanadas de la propia Dirección de la Empresa. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Levan a cabo además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales de funcionamiento del personal a su cargo

FORMACIÓN: Teórica o adquirida en la práctica, equivalente a titulado de grado superior, medio o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un periodo de practicas o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo en el sector.

ACTIVIDADES Y TAREAS CONFLUYENTES DE ESTE GRUPO: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes: coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas así como de la dirección y gestión de equipos y de los distintos departamentos o áreas de funcionamiento de la Empresa.

EQUIPARACIÓN DE CATEGORIAS: Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías: Jefe de Zoológico, Jefe de Mantenimiento, Jefe de Jardinería, Jefe de Administración, Jefe de Departamento comercial, Jefe de Restauración, Jefe de Tiendas, Jefe de Fotografía, Jefe de Socorrimos, Jefe de Departamento de Taquillas y Jefe de Departamento Otros.

GRUPO PROFESIONAL II: TÉCNICOS CRITERIOS GENERALES: Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo integran, coordinan y supervisan tareas de contenido homogéneo realizadas por un grupo de colaboradores.





FORMACIÓN: La formación requerida equivale a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer o segundo grado, o titulación específica de las tareas que desempeñe, o se acrediten mediante una dilatada experiencia adquirida en el sector, o una formación específica acreditada para el puesto de trabajo.

ACTIVIDADES Y TAREAS CONFLUYENTES DE ESTE GRUPO: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

Analistas de aplicaciones informáticas.

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

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

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

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

Oficiales administrativos.

EQUIPARACIÓN DE CATEGORIAS: Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales: Oficial 1.º mantenimiento, oficial 1º administración, contable, promotor 1º, adjunto de restauración, jefe de zona socorrismo, oficial 1º jardinería, entrenador de leones marinos, encargada de Tiendas.

GRUPO PROFESIONAL III: TÉCNICOS AUXILIARES

CRITERIOS GENERALES: Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que, aun exigiendo iniciativa del trabajador, son supervisadas y encomendadas por los empleados del grupo superior, de quienes dependen jerárquicamente a nivel funcional y a nivel de realización de las tareas que se le encomiendan, que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo integran, coordinan y supervisan tareas de contenido homogéneo realizadas por un grupo de colaboradores.





FORMACIÓN: La formación requerida equivale a titulación de formación profesional de primer grado, o titulación específica de las tareas que desempeñe, o se acrediten mediante una determinada experiencia adquirida en el sector, o una formación concreta acreditada para el puesto de trabajo.

ACTIVIDADES Y TAREAS CONFLUYENTES DE ESTE GRUPO: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Ayudantía en la realización de funciones técnicas que requieren un nivel académico medio, que consisten en funciones de soporte en puestos de trabajo de los grupos 4.º y 5.º.

Programadores de aplicaciones informáticas.

Responsabilidad de ordenar, con la supervisión de su superior jerárquico de grupo profesional, la ejecución de tareas de atención al cliente en puntos de venta, mantenimiento, servicios o administración o equipo comercial.

Responsabilidad de coordinar, bajo el mandato y supervisión de su superior jerárquico de grupo profesional, los establecimientos orientados a la atención al público.

Ayudantías a los especialistas en el entrenamiento de animales como rapaces, papagayos, delfines, etc.

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

Oficiales administrativos.

EQUIPARACIÓN DE CATEGORIAS: Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales: Oficial 2.ª mantenimiento, oficial 2.ª administración, promotor 2.ª, jefe 2.º de zona socorrismo, oficial 2.ª jardinería, taquillera, camarero, cocinero, portero.

GRUPO PROFESIONAL IV: EMPLEADOS DE APOYO

CRITERIOS GENERALES: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia. Ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos.

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo de personal de ingreso, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de



autonomía sobre la base de la experiencia global adquirida en el puesto de trabajo tras el paso del tiempo ejecutando sus tareas.

FORMACIÓN: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene, podría suplirse con un periodo de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

ACTIVIDADES Y TAREAS CONFLUYENTES DE ESTE GRUPO: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

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

Operadores permanentes de procesos informáticos.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

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

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

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

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

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

EQUIPARACIÓN DE CATEGORIAS: Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales: oficial 3º mantenimiento, vigilante, socorrista, dependienta, personal departamento otros, fotógrafo.

GRUPO PROFESIONAL V: PERSONAL SUBALTERNO

CRITERIOS GENERALES: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.



FORMACIÓN: La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con experiencia.

ACTIVIDADES Y TAREAS CONFLUYENTES DE ESTE GRUPO: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

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

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

Actividades de ayuda en tareas de transporte de personas etc.

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

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

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

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

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

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

Ayudantes en tareas referentes al cuidado, conservación de animales. Funciones referidas a la asistencia y apoyo en tareas de cocina, catering, etc.

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

Aspirante en general.

EQUIPARACIÓN DE CATEGORIAS: Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales: peón de mantenimiento, ayudante de jardinería, limpiador, auxiliar administrativo, telefonista, recepcionista, ayudante de taquillas, ayudante de cajas, ayudante promotor, repartidor de publicidad,





ayudante camarero, ayudante de cocina, ayudante de tienda, auxiliar de socorrismo, ayudante vigilante, ayudante departamento otros. ayudante de portero, ayudante de fotografía, ayudante entrenador leones marinos.

GRUPO PROFESIONAL VI: PERSONAL DE NUEVO INGRESO

CRITERIOS GENERALES: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación. Se utiliza para su inclusión en este grupo, la misma analogía que para el grupo V, tan solo que son trabajadores que no tienen experiencia previa de trabajo en las instalaciones de la empresa, siendo su primer año de trabajo en la misma.

FORMACIÓN: La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con experiencia.

ACTIVIDADES Y TAREAS CONFLUYENTES DE ESTE GRUPO: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las mencionadas en el grupo V(subalternos), y que sean prestadas por personal de primera incorporación a la Empresa.

EQUIPARACION DE CATEGORIAS: Denominación de categorías igual a las del grupo V.

Capítulo IV. Contratación, Ingresos, Periodo de Prueba

Artículo 11. Contratación e Ingresos

En el contrato de trabajo deberá necesariamente figurar la duración de los respectivos periodos de prueba.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como sí fuera de plantilla.

La empresa entregará al Comité de Empresa una copia básica de los contratos que deban formalizarse por escrito, en el plazo de 10 días a partir de su concertación.

La misma obligación y en idéntico plazo deberá observarse para las prórrogas y para las denuncias de los contratos.

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



Artículo 12. Trabajos de Nivel Superior

En los casos de necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, durante un año u ocho durante dos años, el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel superior al que tuviera reconocido, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el nivel o grupo del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Superados los plazos establecidos el trabajador tendrá derecho a consolidar el nivel profesional que corresponda al puesto que ocupó transitoriamente.

La empresa comunicará a los representantes legales estas situaciones.

Artículo 13. Trabajos de Nivel Inferior

La empresa por necesidades perentorias o imprevisibles podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de nivel inferior a la que tenga reconocida y a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta.

El trabajador seguirá percibiendo el sueldo y demás emolumentos que correspondan a su nivel profesional.

La empresa comunicará a los representantes estas situaciones, especificando el tiempo aproximado del trabajo encomendado.

Artículo 14. Ascensos

La promoción o ascensos de los trabajadores a puestos de superior categoría que impliquen confianza serán de libre designación por la empresa.

Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

La empresa se compromete en la medida de lo posible a potenciar al máximo la promoción interna de los trabajadores.

Esto implica igualmente que los empleados del Parque tengan prioridad para ocupar puestos de estructuras, siempre y cuando cumplan con los perfiles requeridos para dichos puestos.

Capítulo V. Retribuciones





Artículo 15. Salarios

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

La empresa respetará aquellas condiciones salariales individuales más beneficiosas, que los trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente convenio viniesen disfrutando.

Artículo 16. Antigüedad

En materia de complemento de antigüedad será de aplicación lo siguiente:

Los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 2004, seguirán devengando como condición más beneficiosa a título ad personam, el complemento por antigüedad y que consiste en el abono de una cantidad igual al cinco por ciento (5%) sobre el salario base, por cada tres temporadas efectivamente trabajadas a tiempo completo.

Dicha bonificación tendrá la consideración de salario, computándose para el abono de las pagas extraordinarias.

Se podrá percibir un máximo de 7 trienios.

Dicho complemento de antigüedad se percibirá durante los meses que el Parque esta abierto al público. Por lo tanto, este plus no se devengará para los trabajadores durante aquellos meses en los que el parque no se encuentre abierto al público.

Artículo 17. Pagas Extras

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias al año.

Cada una de ellas es igual a un mes de salario base, más antigüedad en su caso.

Como norma general, las referidas gratificaciones serán abonadas de forma prorrateada, salvo en el caso de los trabajadores fijos y fijos discontinuos, que solicitasen su pago de forma no prorrateada.

Para los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales se abonarán de forma prorrateada.

Artículo 18. Salario Base

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho, por la jornada ordinaria de trabajo al salario base del nivel retributivo al que estuvieren



adscritos, de acuerdo con la tabla que se recoge como Anexo I al presente convenio.

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

Artículo 19. Manutención

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a una comida variada al día en la empresa, durante el periodo de apertura al público del parque.

En ningún caso este artículo será de aplicación a los trabajadores de las empresas subcontratadas que prestan sus servicios al Parque.

Es obligatorio comer en el comedor creado por la empresa tanto para comida elaborada en el parque como cuando se traiga de fuera.

La empresa elaborará los menús de personal al objeto de garantizar la variedad de su composición y optimizar su valor nutritivo.

Asimismo velará por adecuar las condiciones del comedor para cumplir el compromiso de limpieza y comodidad en el mismo.

Como norma general los trabajadores tendrán derecho a una hora no retribuida para su comida.

La dirección determinará los horarios de comida en cada caso, al objeto de que este asegurado el funcionamiento de todos los servicios cuando el parque este en funcionamiento.

No obstante, excepto en los meses de julio y agosto, el periodo de comida será de media hora diaria computándose dicho periodo como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20. Pluses

1.º Se establece un plus de quebranto de moneda para el año 2012 por importe de 25,00 euros brutos mensuales, para todo el personal cuya función esté directamente relacionada con el manejo de dinero en metálico. El devengo del presente plus mensual en su totalidad estará supeditado al manejo de dinero en efectivo durante todo el mes. En el supuesto de que el trabajador no haya manejado dinero durante la totalidad del mes, devengará únicamente el importe proporcional a los días en los que el trabajador haya trabajado con fondos.

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





2.º Se establece un plus de transporte para el año 2012 por importe de 40 euros brutos, para todos los trabajadores durante los meses que el Parque esta abierto al público. Por lo tanto, este plus no se devengará para los trabajadores durante aquellos meses en los que el parque no se encuentre abierto al público.

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

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

3.º Trabajo nocturno. Se considera trabajo nocturno el desarrollado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extras.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica, consistente en un plus de cuantía para el año 2012 de 105 euros por mes.

Este plus se percibirá igualmente durante los meses que el parque esta abierto al público. Por lo tanto, este plus no se devengará para los trabajadores durante aquellos meses en los que el parque no se encuentre abierto al público.

Artículo 21. Incremento Salarial

Para el año 2012, los salarios base y pluses son los establecidos en el anexo número 1 del presente convenio.

Para los años 2013, 2014 y 2015 el salario base y los conceptos salariales de quebranto de moneda, plus de transporte y plus de nocturnidad, estarán vinculados a los resultados que el Parque obtenga en el ejercicio económico anterior.

AÑO 2013:

- Si el EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2012 es superior al EBITDA presupuesto para el ejercicio 2012, los conceptos antes indicados variaran conforme al >IPC real nacional interanual del año 2.012 más un 1%.
- Si el EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2012 es superior al EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2011 los conceptos antes indicados variaran conforme al IPC real nacional interanual.
- Si el EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2012 es inferior al EBITDA obtenido por el parque en el ejercicio 2011 los conceptos antes indicados quedaran congelados.



Para los restantes ejercicios de vigencia del presente Convenio se aplicará el mismo tipo de cálculo que el mencionado para 2012.

Capítulo VI. Jornada, Descansos

Artículo 22. Jornada de Trabajo

La duración de la jornada ordinaria máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La empresa podrá realizar contrataciones con jornada a tiempo parcial de acuerdo con lo previsto legalmente y lo establecido en este convenio.

La jornada anual de referencia queda fijada en mil ochocientas horas (1.800 horas).

Al objeto de favorecer la adaptación del horario de trabajo al horario de actividad del centro de trabajo, se pacta que la distribución de aquél podrá ser irregular.

A tal efecto, la distribución de la jornada de trabajo se realizará de acuerdo con las necesidades de la empresa sin que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo fijado pueda ser superior a nueve horas diarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Artículo 23. Descansos

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

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

Artículo 24. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones por un año natural o la parte proporcional que le corresponda.

El periodo de vacaciones se disfrutará durante los días de inactividad del centro de trabajo cuando se trate de trabajadores fijos ordinarios, estableciéndose de mutuo acuerdo entre las partes, y coincidiendo con el término del contrato o periodo de llamamiento, cuando se trate de trabajadores temporales o fijos

discontinuos, respectivamente.

Artículo 25. Días festivos, días y horas extraordinarias

Los días festivos trabajados, tanto por los trabajadores contratados para jornadas a tiempo completo, o mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial de prestaciones de servicio los mismos días que los contratados a tiempo completo (tiempo parcial horizontal) tendrán derecho a que dicha jornada se le compense con tiempo equivalente a un día y medio de descanso en otra fecha a fijar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, o a disfrutarlo acumulado a las vacaciones.

Exactamente el mismo tratamiento se dará a los días extras que se trabajen por las exigencias de organización de la empresa.

En el supuesto extraordinario de tener que compensar económicamente estos días festivos trabajados, se abonará en 2012 la cantidad de 67,00 euros brutos por cada día festivo trabajado, revisable al inicio de cada año con el incremento indicado en el artículo de revisión salarial (artículo 21 del presente convenio).

En el caso de tener que compensar económicamente los días extras trabajados, su retribución será la equivalente al importe del 130% del salario de un día normal de trabajo, con un límite máximo de 67 euros, cantidad fijada para este ejercicio 2012 como retribución para los días festivos que se compensen económicamente.

Este límite máximo se igualará anualmente a la cantidad que se obtenga, tras la revisión oportuna, para la retribución del día festivo.

En cuanto a las horas extraordinarias que por necesidades organizativas tengan que trabajarse, se estará al contenido del vigente Estatuto de los Trabajadores en cuanto a su límite, y su retribución será la equivalente al 130% del importe de una hora normal de trabajo.

Artículo 26. Igualdad de Remuneración por Razón de Sexo

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 27. Licencias o Permisos con Sueldo

El trabajador, avisando con suficiente antelación, y justificándola adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- En caso de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento del

cónyuge, hijo, padre, madre, padre político, madre política, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos, todo ello dentro de la provincia, por el tiempo de tres días naturales.

- Por accidente u hospitalización de pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales o cuatro días naturales si hay desplazamiento.
- Cuando tuviese que trasladarse fuera de la provincia por los motivos anteriores: cuatro días naturales y en el caso de que tuviese que trasladarse fuera de la península por idénticos motivos, cinco días naturales.
- Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.
- En caso de matrimonio, por tiempo de quince días naturales.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera del horario laboral.
- Por matrimonio de un hijo o hermano del trabajador, según la boda tenga lugar en la provincia, en la península o fuera de ella, respectivamente uno, dos o tres días naturales, siempre que el día de la boda coincida con días de trabajo efectivo.
- Tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y actividades de preparación al parto.
- Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días por cada hijo a partir del segundo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Ley de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- Asimismo, se recogen en este convenio las contempladas en el ET.

Artículo 28. Excedencias

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

Capítulo VI. Mejoras Sociales

Artículo 29. Vestuario

Se obliga la empresa a proporcionar a todo el personal de la misma los uniformes, así como la ropa de trabajo adecuada a la función que realice, obligándose el personal a su debida limpieza, así como a su devolución al finalizar su prestación de servicios de la temporada.



Artículo 30. Jubilación

En lo concerniente a este capítulo, se remite el presente convenio al contenido del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes de aplicación a esta materia

Artículo 31. Asambleas y Reuniones

Solicitada a la empresa la celebración de una reunión con 48 horas de antelación, vendrá esta obligada a facilitarles el local de que disponga en la forma lo más apta posible a estos efectos, para su celebración en horas no laborables.

Artículo 32. Compensación y Absorción

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

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

Artículo 33. Desarrollo de la Actividad

Todo el personal afectado por el presente convenio viene obligado al estricto respeto y desarrollo de la actividad existente en el Parque, así como velar por la buena marcha de la misma, con especial cuidado en orden a los consumos de agua, electricidad, etc.

A título enunciativo, deberán asistir al centro de trabajo con observancia de las normas generales de higiene y aseo personal (pelo cuidado, bien afeitado, etc.), de acuerdo con el impreso de normas internas, firmado en el momento de la incorporación.

No deberán cumplir con la prestación de servicios portando anillos, pendientes, sortijas y otros adornos personales que puedan dar lugar a situaciones de inseguridad, por ser la norma fundamental de la empresa.

Deberán dirigirse a la clientela mostrando el debido respeto, aun cuando se trate de tener que reprimir alguna acción insegura por parte del usuario de las atracciones, ya que con esto se potenciará la idea primordial de este tipo de actividades de ocio y disfrute: la buena imagen de cara a terceros.

Artículo 34. Complemento de IT por Enfermedad y Accidente

En los casos de IT por enfermedad común, accidente no laboral o accidente de



trabajo, debidamente acreditado por la Seguridad Social o médico oficial de la mutua aseguradora de accidente, la empresa complementará las prestaciones obligatorias, hasta los siguientes límites:

ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL: Complemento salarial hasta alcanzar el 100% de salario base más antigüedad en su caso, desde el primer día de baja.

Enfermedad común o accidente no laboral: Con hospitalización del trabajador por periodo superior a 24 horas el complemento será igualmente hasta alcanzar el 100% de salario base más antigüedad, durante todo el periodo que permanezca el trabajador en dicha contingencia.

Sin hospitalización del trabajador, o con hospitalización inferior a 24 horas, no se producirá ningún tipo de complemento percibiendo el trabajador el importe fijado para la prestación de IT en contingencias comunes por la Seguridad Social.

Artículo 35. Lugar de Reunión

El lugar de reunión será en el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y el empresario deberá facilitar un local para la celebración de asambleas.

Artículo 36. Inviolabilidad de la Persona del Trabajador

Solo podrán realizarse registros sobre la persona, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio del cliente y de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal.

La empresa deberá tener taquillas para sus trabajadores contratados, así como, que los vestuarios y duchas tengan el ratio necesario para la cantidad de trabajadores de ambos sexos y que reúnan las condiciones higiénicas sanitarias mínimas.

Artículo 37. Comisión paritaria de Vigilancia y Control

Se designa una comisión paritaria de las partes otorgantes del convenio para entender de cuantas cuestiones le han sido atribuidas en el mismo, en particular para interpretar su articulado en caso de controversia y dirimir cuantas cuestiones se deriven de su aplicación.

Esta comisión estará formada por cuatro miembros, dos designados por la





empresa y dos por la representación de los trabajadores, elegidos por y entre los mismos y, preferentemente, de los que hubieran tomado parte en las negociaciones del convenio.

Los temas que se sometan a consideración de la comisión deberán resolverse por decisión conjunta y favorable de ambas partes.

Además de lo anterior, la Comisión Paritaria entenderá en particular las siguientes cuestiones:

1º. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del E.T.

2º. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3º. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 38. Principios Generales

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este convenio colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones ni en otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

Artículo 39. Graduación de Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se calificarán atendiendo a su



importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

1. SERÁN FALTAS LEVES:

- a) Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
- b) La no comunicación con la antelación debida de una falta de trabajo por falta justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) Falta de aseo y limpieza personal.
- d) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- e) Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- i) Falta de respeto y consideración leve hacia los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
- j) Comer en cualquier dependencia distinta del comedor habilitado para ello.
- k) Fumar en cualquier dependencia distinta de las habilitadas para tal fin y/o durante el tiempo efectivo de trabajo.

2. SERÁN FALTAS GRAVES:

- a) Más de tres y hasta siete faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al mes sin justificación.
- c) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- d) Cambiar, revolver los armarios o taquillas de los compañeros o del público sin la debida autorización.
- e) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- f) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.





- g) La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales, herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.
- i) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- j) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa para fines personales, durante la jornada de trabajo, y en beneficio propio
- k) Acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- l) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido.
- m) El uso inadecuado y el incumplimiento de la normativa en materia de utilización de equipos de protección individual.
- n) La reincidencia de cualquier falta leve en un período de tres meses.

3. SERÁN FALTAS MUY GRAVES:

- a) Más de diez faltas de puntualidad al trabajo durante cuatro meses, sin causa justificada.
- b) Más de veinte faltas de puntualidad al trabajo durante ocho meses, sin causa justificada.
- c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) El hurto, el robo y la apropiación indebida a propiedades de la empresa, como de cualquier otra persona que se encuentre en sus instalaciones, sea cliente o compañero de trabajo. (nueva redacción)
- e) La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
- g) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puedan derivarse perjuicios de cualquier orden para la empresa.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.



i) El abandono del puesto de trabajo más de dos veces durante treinta días, sin causa justificada.

j) El abuso grave de autoridad.

k) La desobediencia o indisciplina continuadas en el trabajo.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

m) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual.

Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

n) Cuando la embriaguez o toxicomanía originen cualquier tipo de incidencia o incidente en el centro.

o) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido, cuando recaiga sobre datos de nivel alto.

p) La reincidencia en cualquier falta grave en un periodo de tres meses.

Artículo 40. Sanciones

Las sanciones que la empresa pueda aplicar a los trabajadores, según la gravedad y circunstancias del caso concreto, serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

2. Faltas graves: Las fijadas para las faltas leves y la suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Faltas muy graves: Las fijadas para las faltas leves y graves y la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

El plazo de prescripción de las faltas será el establecido por el Estatuto de los Trabajadores, iniciándose el cómputo a partir del conocimiento de aquellas por la empresa y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La Dirección comunicará, en todos los casos, previamente al Comité de Empresa su decisión de sancionar y los motivos de la misma.

Disposición adicional primera



Se acuerda por la empresa y la representación legal de los trabajadores un código de conducta en materia de acoso sexual en la empresa, que queda incorporado en el anexo II de este convenio colectivo.

Disposición derogatoria

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

Anexo I. Tablas Salariales

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2012
GRUPO I: JEFES DE DEPARTAMENTO	1.150.00
GRUPO II: TECNICOS	1.075.00
GRUPO III. TECNICOS AUXILIARES	975.00
GRUPO IV: EMPLEADOS DE APOYO	880.00
GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO	775.00
GRUPO VI: PERSONAL DE INGRESO	700.00
PLUSES DE CONVENIO	
QUEBRANTO MONEDA	25.00
PLUS DE TRANSPORTE	40.00
NOCTURNIDAD	105.00
DÍA FESTIVO	67.00

Anexo II. Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y, a tales efectos, expresa su deseo de que todos los trabajadores y trabajadoras sean tratados y tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos y todas. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se



produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del trabajador /trabajadora, un miembro del departamento de recursos humanos o a un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, se pondrán los hechos en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V. El artículo 39.3.14.del presente convenio colectivo dispone que es falta muy grave sancionable -a opción de la empresa- con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, o con despido disciplinario “todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella”.

En los supuestos en que un trabajador o trabajadora incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

