

CONSEJERIA DE EMPLEO**CADIZ****CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "ASPRO OCIO S.A." y SUS****TRABAJADORES PERTENECIENTES AL CENTRO DE TRABAJO****AQUALAND BAHÍA DE CÁDIZ****CÓDIGO CONVENIO: 1101912****I. Clausulas generales.****Artículo 1. Ámbito funcional.**

Mediante el presente convenio colectivo se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre ASPRO OCIO S.A, y los trabajadores de la misma en el centro de trabajo descrito en el artículo siguiente, aplicándose el mismo con preferencia sobre las demás normas laborales.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo denominado AQUALAND BAHÍA DE CADIZ, sito en el término municipal de El Puerto de Santa María, C-IV, Km. 647.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este convenio será de aplicación al personal adscrito a la actividad ejercida en el centro de trabajo denominado Aqualand Bahía de Cádiz, anteriormente señalado quedando excluido del mismo [os consejeros de la sociedad y a los altos cargos.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio surtirá efectos desde el día 1 de Enero de 2004, hasta el 31 de Diciembre del año 2.006.

La denuncia del mismo se formalizará por escrito con una antelación mínima de dos meses de la terminación de su vigencia. Denunciado el convenio y hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y obligacional.

De no mediar denuncia, o si ésta no se hiciera en tiempo y forma por una de las partes, el convenio se prorrogará tácitamente de año en año, incrementándose



automáticamente los conceptos económicos a primeros de cada año natural con el IPC previsto para dicho año por el gobierno o autoridad económica a quien corresponda.

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, se impidiese la vigencia del presente convenio o alguno de sus artículos, la Comisión Paritaria {que, en caso, y por cada parte, podrá acompañarse de un Asesor miembro de la Comisión Negociadora) deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin en los siete 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.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en este convenio.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo pactado.

Artículo 8. Comisión paritaria.

La Comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas, estará integrados por dos miembros de ASPRO OCIO S.A. y dos miembros de los trabajadores.

Dicha comisión deberá entender, como trámite previo a cualquier recurso que de forma oficial pudiera plantearse, de cuantas cuestiones se susciten en relación con el contenido de este convenio, y los acuerdos de la misma deberán adoptarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes.

II. Condiciones de trabajo.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, impartidas de lunes a domingo durante el período de apertura al público del parque, y de lunes a viernes el resto del año.



Su distribución será la actualmente establecida, tratándose en la medida de lo posible que la jornada sea ininterrumpida. No obstante esto, ASPRO OCIO S.A. designará en los distintos departamentos el número de trabajadores que necesariamente y por razones organizativas deberán desarrollar su trabajo en jornada partida previa consulta con el comité de empresa.

Los trabajadores con jornada continuada tendrán un descanso de 20 minutos y los trabajadores con jornada partida tendrán un descanso de 15 minutos.

Respecto a los descansos en domingo, los trabajadores disfrutaran al menos, dos domingos en la temporada.

Artículo 10. Polivalencia aspro ocio, S.A.

Podrá requerir a todos los trabajadores afectados al presente convenio por razones organizativas o productivas que así lo aconsejen para que desempeñen funciones distintas a [as que hasta el momento realizarán, en cualquier puesto de trabajo, bien en el mismo departamento al que estuvieran adscrito o en otro distinto, con sujeción a las siguientes reglas:

1. Efectuado el requerimiento, la aceptación por el trabajador será voluntaria, debiendo suscribirse por ambas partes el documento que recoja aquella, el cual deberá asimismo contener el tiempo de duración del citado pacto de polivalencia, así como la contraprestación económica correspondiente.
2. Desde el mismo momento de suscripción del acuerdo, el trabajador comenzará a devengar una gratificación de 62,08 euros mensuales, independientemente de que por parte de ASPRO OCIO, SA se le designe o no la realización de funciones comprendidas dentro de dicho acuerdo de polivalencia.
3. Suscrito el acuerdo, el trabajador ejercerá las funciones que se le encomienden, las cuales podrán serlo bien durante el total de su jornada de trabajo o parte de la misma, y cuantas veces fuere requerido para ello.
4. En ningún momento el acuerdo suscrito implicará cambio de categoría que ostente el trabajador, así como el del correspondiente salario Base de convenio para dicha categoría profesional, conservando de igual modo el trabajador afectado los conceptos económicos que en su puesto de trabajo de procedencia tuviere.

Artículo 11. Vacaciones.

El periodo de vacaciones para los trabajadores afectados por este convenio se fija en treinta días naturales o parte proporcional equivalente al tiempo de servicio si éstos son de duración inferior al año.





Como consecuencia de la actividad de la empresa las partes pactan establecer que las vacaciones se disfrutarán fuera del periodo de pretemporada y del periodo en el que el parque acuático está abierto al público.

Así el personal fijo ordinario disfrutará sus vacaciones a su elección en el resto del periodo anual; y el personal fijo discontinuo y contratado temporal lo disfrutaran a continuación del cierre del parque al público.

Excepcionalmente, cada año podrán disfrutar como máximo dos personas de las plantilla las vacaciones durante el periodo de precampaña y durante el periodo que el parque está abierto al público.

EL período vacacional comenzará para todos los trabajadores una vez disfrutado el descanso semanal. Si la fecha de incorporación al trabajo coincide con un día de descanso, este se respetará.

Las dos primeras veces en las que el centro de trabajo no se pueda abrir por razones climatológicas, productivas o técnicas, la empresa correrá con los gastos salariales de los trabajadores contratados.

A partir de ese momento, cada día de cierre por las expresadas razones, se considerarán como días de vacaciones de [os trabajadores contratados.

Artículo 12. Fiestas trabajadas.

Las fiestas incluidas en el calendario laboral en la que el trabajador preste servicios, se compensará abonándose junto con la mensualidad en que se produzcan, a razón de un 150 % del salario base y de todos aquellos complementos de puesto de trabajo. El resto de complementos y de pluses (por ejemplo: transporte, asistencia, antigüedad...) se retribuirán sin dicho exceso.

Artículo 13. Descanso semanal.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio de duración, equivalente a 36 horas interrumpidas.

Artículo 14. Seguridad e higiene.

Los representantes de personal junto a la empresa, velarán porque se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, prestando especial atención a las acciones técnicas preventivos a favor de la salud de los trabajadores, que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, el citado derecho supone la existencia de



correlativo deber de la organización de protección de la dirección de la empresa que garantizará la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio. A estos efectos, dicha Dirección realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias en materia de protección, evaluación y vigilancia de riesgos.

La organización de la empresa aplicará las medidas necesarias que integran el deber general de prevención en base a los siguientes principios:

1. Evitar riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos.
4. Adaptar el trabajo a la persona en determinados.
5. Tener en cuenta la evaluación técnica.
6. Suprimir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificación de la prevención.

III. Régimen de personal.

Artículo 15. Licencias y permisos retribuidos. Aspro ocio, S.A.

Concederá a los trabajadores que lo soliciten, licencias sin pérdidas de retribuciones por los siguientes motivos:

- a) Por matrimonio, quince días.
- b) Por nacimiento de hijos, cuatro días.
- c) Por enfermedad grave, hospitalización o muerte hasta segundo grado de afinidad ascendente y descendente, tres días. Si ello se produjese fuera de la localidad, cuatro días.
- d) En el caso de tener que asistir a exámenes de EGB, media o superior. a centros oficiales o similares, se concederá el tiempo necesario para realizarlos, con un máximo de tres días y siempre justificando su asistencia a los mismos.
- e) Por traslado del domicilio habitual, dos días
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.





g) Un día por matrimonio de hijo.

Asuntos propios.

1. Los trabajadores dispondrán de tres días de asuntos propios.
2. La solicitud por parte del trabajador deberá realizarse a la empresa con al menos 48 horas de antelación.
3. Los días denegados pasarán a computar como vacaciones.
4. La empresa podrá denegar los días cuando existan interferencias o perjudiquen a la organización normal de trabajo.
5. Los límites son los siguientes: 1 día por mes con un máximo de tres días al año.

Artículo 16. Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

A) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad, tendrán derecho a solicitar una excedencia sin reserva de puesto de trabajo por un periodo de tiempo no inferior a un año, ni superior a tres. La excedencia voluntaria se solicitará siempre por escrito y la empresa deberá resolver en el plazo máximo de 30 días.

B) Con independencia de lo establecido en el apartado A), las partes acuerdan una excedencia voluntaria que genera el derecho a que se le reserve su puesto de trabajo en la empresa a los trabajadores que las estén disfrutando, con un máximo de tres personas de la plantilla a la vez, por lo que las partes pactan expresamente la posibilidad de sustituir a los trabajadores en la presente excedencia voluntaria, a través de la modalidad contractual de "interinidad", pudiéndose resolver el contrato de trabajo del sustituto cuando se incorpore el trabajador sustituido.

Los trabajadores que soliciten pasar a la situación de excedencia voluntaria, deberán hacer mención expresa en dicha solicitud, de que se quiere acoger a la excedencia con reserva del puesto de trabajo, en los términos estipulados en el apartado B) de este artículo, la empresa está obligada a comunicar al trabajador/a solicitante en el plazo de 30 días, si dicha excedencia es concedida con reserva de puesto de trabajo o no, en función de que haya el máximo de tres trabajadores con este tipo de excedencia.

En cualquier caso para acceder a este tipo de excedencia, tendrán derecho las personas que primero lo soliciten, en estricto orden de petición. Una vez cubierto el máximo de tres y hubiera más trabajadores en excedencia voluntaria, y la hubiera solicitado con reserva del puesto de trabajo, estos pasarán a la excedencia con reserva de puesto de trabajo, cuando se incorporen a su puesto





de trabajo los primeros que accedieron a ella. En ningún caso el trabajador que esté disfrutando una excedencia voluntaria podrá acceder a la reserva de puesto de trabajo si la plaza que éste dejó vacante la ocupa un trabajador contratado y en el momento de producirse el hecho, éste ha adquirido la condición de fijo discontinuo. La empresa siempre comunicará por escrito al propio interesado ya los representantes de los trabajadores el trabajador fijo discontinuo que ha adquirido tal condición.

La empresa elaborará una relación de los trabajadores que se encuentran en situación de excedencia, especificando claramente el orden de petición; las que son con reserva de puesto de trabajo y las lechas de incorporación de los trabajadores en excedencia. Dicha relación se facilitará a los representantes legales de los trabajadores

Con el fin de evitar interpretaciones erróneas en la solicitud de la excedencia se contempla como anexo III de este Convenio, un modelo de solicitud que será utilizado en tales casos.

Quien haya disfrutado de una excedencia no podrá ejercer tal derecho nuevamente hasta transcurridos 4 años desde el término de la anterior.

C) En caso de maternidad-paternidad o de adopción. el trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia de tres años, para atender al cuidado de hijos a contar desde la fecha de su nacimiento y con derecho a reserva del puesto de trabajo.

El periodo de la presente excedencia, computará a efectos de antigüedad en la empresa, y sólo podrá ser solicitado por un miembro de la pareja cuando ambos trabajen en el mismo centro de trabajo.

D) Los trabajadores que lo soliciten, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de hasta un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario y durante un periodo de un año, volviendo a su situación anterior una vez transcurrido este periodo

Artículo 17. Periodo de prueba.

Este no podrá en ningún caso exceder de la siguiente escala:

- Personal Técnico y Administrativo: dos meses.
- Resto de Personal: quince días.

Durante el periodo de prueba ambas partes podrán resolver libremente el contrato, plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna por ello.





Artículo18. Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente convenio se estructuran en los niveles funcionales que a continuación se indican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones, esta última ya especificada en el arto 10 de este convenio.

Se entiende por responsabilidad, la capacidad de asunción por el trabajador de cometidos que entrañan, sucesivamente, según los niveles respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de ASPRO OCIO, S.A.

Sin perjuicio de la capacidad de ASPRO OCIOSA la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistas todos ellos si las necesidades no lo requieren.

- **Sección Administrativa:** Se encargará de realizar las funciones que por parte de ASPRO OCIO, S.A. se les asigne, dentro del ámbito de control interno y administrativo.

- **Sección de Mantenimiento:** Es el cargado del cumplimiento de todas las funciones inherentes al cuidado, mantenimiento, conservación, limpieza y buen funcionamiento de las instalaciones existentes en el parque, jardines, maquinaria, atracciones, etc., así como del material preciso para su labor, ejerciendo cuantas funciones les sean encomendadas en función de sus cometidos.

- **Sección de Limpieza:** Estará encargada sólo de la limpieza y buen estado higiénico, durante el tiempo que el parque está abierto al público, de las instalaciones en general, y en especial de las zonas de libre acceso al público del parque, cuidando igualmente del buen estado de los elementos destinados a tal fin, tales como papeleras, contenedores, etc.

- **Sección Comercial y Relaciones Públicas:** Estarán encargados, mediante las correspondientes campañas y planes de actuación, de conseguir una mayor afluencia de visitantes al parque, reparto de publicidad, etc.

- **Sección de Tiendas:** Se les encomendará las funciones correspondientes de la venta y entrega de los artículos promocionales del parque, souvenirs, etc., debiendo velar igualmente por el buen estado general de presentación, orden y limpieza de las tiendas o puntos de venta correspondientes y de los artículos allí existentes.

- **Sección de Socorrismo:** A este personal le compete velar por la seguridad en las actividades y juegos acuáticos, estando habilitados para dirigir aquellos y editar normas concretas y puntuales que han de ser observadas por el usuario al que van dirigidas. Deberá estar en posesión del correspondiente Título oficial de

socorrista debidamente renovado y en vigor a la fecha de su incorporación al puesto de trabajo, expedido por los organismos competentes, y deberán conocer perfectamente el manejo y localización de los elementos de seguridad disponibles. Velará por el uso concreto de las instalaciones, no permitiendo el incumplimiento de las normas establecidas, siempre bajo e mejor respeto al usuario y manteniendo el espíritu de ocio y diversión objeto de la actividad empresarial.

- **Sección Sanitaria:** Ejercerán las funciones propias de su profesión ante las situaciones sanitarias que se produzcan en el parque.

- **Sección de Hostelería:** Será el personal encargado de la atención de los distintos puntos y establecimientos hosteleros existentes en el parque, debiendo velar asimismo del buen estado general de presencia al público, orden y limpieza de los mismos.

- **Sección de Animales:** Serán los encargados del adiestramiento, entrenamiento y cuidado de los animales de exhibición que pueda poseer el parque, así como de todo lo inherente a los shows que ASPRO OCIO, SA decida efectuar en cada momento, debiendo velar asimismo por el buen estado de conservación y limpieza de los utensilios, recintos de estancia o exhibición destinados a aquellos.

No obstante, por acuerdo entre Empresa y comité de Empresa se podrán crear, modificar o suprimir nuevas secciones con sus correspondientes categorías, de acuerdo con las necesidades que vayan surgiendo en cada momento.

Artículo 19. Desarrollo de la actividad.

Todo el personal afectado por el presente convenio viene obligado al estricto respeto y cumplimiento de las normas internas de funcionamiento para el desarrollo de la actividad que existen 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.

Artículo 20. Niveles y categorías.

Son las especificadas en el Anexo I del presente convenio.

Ambas partes entienden que el establecimiento de una clasificación por grupos puede ser beneficioso. Por ello, cada una de las dos elaborara en 6 meses un estudio sobre dicha clasificación, que se discutirá en la Comisión Paritaria, que resolverá sobre la definitiva clasificación por grupos en unos 6 meses siguientes. Todo este trámite se hará en un año a contar a partir de la firma de este convenio.

Artículo 21. Movilidad funcional. Aspro ocio, S.A.

Por razones organizativas o productivas que así lo aconsejen, podrá efectuar la movilidad funcional de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el arto 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Acceso y promoción.

Cuando la Dirección opte tanto por la cobertura de vacantes o puestos de nueva creación, será requisito previo y preceptivo la comunicación al comité de empresa y la publicidad de la misma en el tablón de anuncios del centro estableciendo los criterios, cualidades y puestos a cubrir que permita la promoción o acceso a las vacantes o nuevas plazas, a los trabajadores afectados por este convenio.

Artículo 23. Formación profesional.

Los planes de formación profesional se realizaran con la participación de los representantes de los trabajadores anualmente, en función de las necesidades que se estimen.

Artículo 24. Disminución de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo de socorrista.

- Si el Jefe de socorristas observa que uno de los socorristas no cumple con los mínimos establecidos por la empresa en el anexo 2 de este convenio colectivo le hará una prueba junto a un miembro del comité de empresa en la que estará presente un socorrista elegido por el colectivo de socorristas, para ese caso en concreto.

- Si no supera la prueba, se le hará una segunda prueba antes de transcurrir cinco días, en las que estará presente el mismo socorrista elegido anteriormente y el mismo miembro del comité de empresa.

- En caso de que no pase esta segunda prueba, será despedido objetivamente por ineptitud.

- En cuanto al anexo II de este art. La Comisión Paritaria se reunirá en Mayo del 2.002, en donde elaborará y aprobará dicho anexo.

Artículo 25. Trabajo de temporada.

Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados por segunda vez para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo si al menos el primer año hubiesen sido contratados por 30 días.

Todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El



llamamiento deberá realizarse por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongarla actividad una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuando el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación no se produzca ésta por causas imputables a la empresa.
- Cuando el trabajador se viera precedido por la contratación de otro trabajador de menor antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de ejercitar sus derechos.

Los trabajadores fijos discontinuos que presten servicios en el centro de trabajo de AQUALAND BAHIA DE CÁDIZ de la empresa "ASPRO OCIO, S.A." y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuaran contratados como tales, siempre que lo quiera el trabajador, y tendrán preferencia respecto a otros trabajadores contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para ocupar el mismo puesto de trabajo. Se exceptúan de este precepto, todas aquellas actividades de carácter excepcional que no puedan ser realizadas por aquellos.

Los fijos discontinuos tendrán preferencia ante cualquier otro trabajo de su especialidad o categoría profesional. Una vez empleados los fijos discontinuos en campaña o con cualquier otra modalidad contractual fuera de campaña, podrán celebrarse contratos con empresas auxiliares. Se exceptúan de este precepto, todas aquellas actividades de carácter excepcional que no puedan ser realizadas por aquellos.

En el anexo IV de este Convenio, se contempla una relación de trabajadores que son llamados por la empresa para los trabajos de pretemporada, en dicha relación se encuentran trabajadores de la sección de mantenimiento, una vez contratados en pretemporada todos los trabajadores de la mencionada relación y la empresa precisase contratar a más trabajadores para dicha pretemporada, podrá realizar el llamamiento de trabajadores fijos discontinuos de otras secciones, la contratación de estos últimos no conllevará el compromiso de la empresa a que tengan que ser llamados en la siguiente pretemporada; excepto, aquellos trabajadores que hayan sido llamados en dos pretemporadas, que pasará a incorporarse en el anexo IV, y serán llamados para la pretemporada en el orden de antigüedad correspondiente.

A partir de la firma de este convenio, la empresa se obliga a internalizar las taquillas, las secciones de limpieza y comercial, es decir; a contratar a los



trabajadores de estos departamentos por Aspro Ocio S.A. e igualmente con las secciones de hostelería y mantenimiento, salvo en el presente año 2004 para mantenimiento, al existir ya una contrata suscrita de jardinería con una empresa externa.

IV. Retribuciones.

Artículo 26. Salario base de convenio.

Es el establecido en el Anexo el de este convenio.

Artículo 27. Plus de transporte.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un plus de transporte consistente en la suma de 2,86 euros, por día de asistencia al trabajo.

Este concepto tiene la condición de suplido y en consecuencia, está exento de cotización a la Seguridad Social, pero en ningún caso sustituye a cualquier otro plus de locomoción, distancia o kilometraje que tuviera establecido con antelación la empresa.

Artículo 28. Plus de asistencia.

Durante la vigencia del presente convenio, todos los trabajadores acogidos al convenio percibirán un plus de asistencia de 2,67 euros, por cada día efectivo de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, percibirán el mismo plus, cuando su jornada de trabajo sea superior a la mitad de la jornada pactada. Para jornadas inferiores a esa mitad, el plus se abonará en su mitad.

Artículo 29. Plus del socorrista.

Se establece un plus de socorrista cuya cuantía se fija en 17,10 euros. Mensuales con efecto económico a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 30. Antigüedad.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en ASPRO OCIO, S.A. se establecen de la siguiente forma:

Años de Servicio	%sobre Salario Base Convenido
2	5
5	10
10	20
15	25

20	40
25	60

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen derecho a percibir tres pagas extraordinarias, consistentes en el importe de treinta días de salario base de convenio más en su caso, la antigüedad correspondiente, las cuales se abonarán en las siguientes fechas:

Paga de Beneficios: antes del 15 de Marzo.

Paga de Julio: antes del 20 de Julio.

Paga de Navidad: antes del 22 de Diciembre.

Aquellos trabajadores que por escrito solicite a la empresa el abono de dichas pagas prorrateadas por mes, tendrán derecho a ellas.

Artículo 32. Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará a su cargo a los trabajadores para el desempeño de las funciones que lo precisen, dos uniformes y un par de zapatos, de acuerdo con las estaciones del año.

Aquella podrá efectuar el descuento del importe de tales elementos en los siguientes casos:

a) Siendo tales elementos de utilización exclusiva durante la jornada de trabajo, cuando por cualquier medio se constatare su uso fuera de aquella.

b) Cuando por parte del trabajador se requiriese algún otro elemento de esta índole fuera de las fechas habituales en que la empresa los facilita, salvo que justificarse adecuadamente el excesivo deterioro de aquellos.

c) Cuando requiera la reposición de algunos de tales elementos por el trabajador, éste no pusiera a disposición de la Empresa simultáneamente la prenda o elemento deteriorado, en cuyo caso el descuento se producirá de forma automática.

d) En caso de contratados eventuales a la finalización de sus contratos vendrán obligados a devolver llaves, herramientas y utensilios de trabajos. A los efectos de descuento establecido en el presente artículo, se tomará como valor para el mismo el valor de reposición de los distintos elementos.



Artículo 33. Quebranto de moneda.

Los trabajadores con categoría de cajeros, contables o asimilados, recibirán en concepto de quebranto de moneda una compensación de 17,10 euros mensuales.

Artículo 34. Revisión salarial.

El incremento salarial durante la vigencia del presente Convenio será el que se expone ti continuación.

1) Para el año 2004 se incrementaran los salarios en un 3,3% respecto a los del año 2003.

2) En el 2005 se incrementarán los salarios el IPC previsto para el 2005 más un punto.

3) En el 2006 se incrementarán los salarios el IPC previsto para el 2006 más un punto.

Año 2004.- En el caso de que el IPC real publicado por el INE para el conjunto nacional, registrase un aumento superior al 3 por 100, se llevará a cabo una actualización salarial consistente en aplicar el exceso de la indicada cifra. Esta aplicación se efectuará sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2003. En caso de aplicarse la citada revisión, la misma surtirá efecto a partir del 1 de enero de 2004.

Año 2005.- En el caso de que el IPC real publicado por el INE en el año 2005 para el conjunto nacional, registrase un aumento superior al IPC previsto más un punto se llevara a cabo una actualización consistente en aplicar el exceso de la indicada cifra con efectos del 1 de enero de 2005.

Año 2006.- Para el tercer año de vigencia del convenio y con efectos del 1de enero 2006 se aplicará la misma actualización salarial, en términos homogéneos con respecto al segundo año.

Estas actualizaciones se abonaran en el plazo de treinta días contados desde la fecha de publicación del IPC real de cada año mediante transferencia bancaria a cada uno de los trabajadores

Artículo 35. Plus por trabajos penosos.

Se establece un plus por trabajos penosos consistente en el abono mensual de la cantidad de 43,18 euros. Este plus se abonará a todo el personal adscrito a la sección de limpieza.

Artículo 36. Plus por trabajos toxicas.



Se establece un plus por trabajo tóxico consistente en el abono mensual de la cantidad de 43,18 euros. Este plus se abonará a todo el personal adscrito a la sección de mantenimiento.

Artículo 37. Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar de los salarios ya devengados hasta un 75 por 100 del neto del mismo.

Artículo 38. Crédito horario.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 18 horas cada uno. Además los representantes de una misma central sindical podrán acordar que las horas de actividad sindical que legalmente les correspondan puedan acumularse en uno o varios de tales representantes, bastando simplemente su comunicación por escrito a ASPRO OCIO, S.A.

V. Beneficios y mejoras sociales.**Artículo 39. Complemento a las prestaciones a la seguridad social.**

Del 1º al 4º día	100% Salario Base
Del 5º al 21º 100% Salario Base + complementos propios de la actividad (quedarían fuera los de puesto de trabajo, transporte, asistencia)	
Del 21 en adelante	100% Salario Base

Si el trabajador no hubiera solicitado un día de asuntos propios en los treinta días inmediatamente anteriores al de la baja, tendrá derecho a percibir los conceptos establecidos para el segundo tramo, desde el primer día y hasta el fin de la baja.

Artículo 40. Ayuda a disminuidos psíquicos-físicos.

La Empresa abonará a aquellos trabajadores que tuvieren familiares de primer grado, hermanos, disminuidos psíquicos y físicos la cantidad de 43,18 euros, mensuales por cada uno, debiendo justificarse tal situación de forma documental.

Artículo 41. Seguro colectivo. Aspro ocio, s.a.

Suscribirá una póliza de seguro colectivo para todo el personal que cubrirá los riesgos siguientes:

a) Por fallecimiento	11.796,06 Euros
b) Por incapacidad permanente total	11.796,06 Euros

- | | |
|--|-----------------|
| c) Por incapacidad permanente absoluta | 11.796,06 Euros |
| d) Por fallecimiento en accidente de circulación | 11.796,06 Euros |

- Cuando se habla de accidente de circulación, este debe ser en itinerario al centro de trabajo de la empresa o desde al centro de trabajo de la empresa.

- La cobertura será durante el periodo en el que el trabajador este de alta en Seguridad Social.

Artículo 42. Comida.

Durante el periodo en el que el parque está abierto al público tendrán derecho a una comida diaria sana, abundante y variada los trabajadores que inicien su jornada a partir de la hora de apertura al público y finalicen su jornada después de las 16,00 horas.

Artículo 43. Sala de personal.

La empresa se obliga a proporcionar una sala/comedor para que todos los trabajadores puedan disfrutar de un lugar cómodo e independiente de los clientes para preservar su intimidad y descanso personal, y que tenga las condiciones adecuadas de limpieza para que puedan comer en la misma.

Artículo 44. Descuentos y entradas.

Los trabajadores de plantilla tendrán derecho a:

1. Un descuento sobre el P.V.P de los productos de las tiendas del parque de un 20%.
2. Un descuento sobre el P.V.P de los productos de catering del parque de un 20%.
3. Entradas: 4 entradas por cada mes que el parque este abierto al público y que el trabajador este dado de alta durante dicho mes y un carnet nominativo para el cónyuge e hijos, o pareja de hecho debidamente registrada e hijos, o en el caso de trabajador/a soltero/a la persona que designe, que se podrá utilizar mientras el trabajador/a pertenezca a la plantilla del parque que les permitirá el acceso a las instalaciones.

VI. Régimen disciplinario.

Artículo 45. Principios generales.

1. 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 establece en las disposiciones legales y en el presente Convenio Colectivo.

2. La valoración de faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, igualmente se le comunicará a los representantes legales de los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de la~ vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajadora multa de haber.

Artículo 46. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se calificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

1º Serán Faltas Leves:

- a) 3 faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
- b) La no comunicación con la antelación debida de 2 faltas en un mes al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) La reincidencia en la falta de aseo y limpieza personal.
- d) Falta de atención o diligencia con el público, así como el desarrollo del trabajo encomendado.
- e) Faltar al trabajo 2 días al mes sin causa justificada.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Falla de respeto y consideración en materia leve hacia los subordinados, compañeros, mandos, personal y público.

2º Serán Faltas Graves:

- a) Hasta 10 faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
- b) Faltar 3 días al mes sin justificación.
- c) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control
- d) 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 o contra el respeto debido a sus compañeros o superiores.

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 2 veces en un mes 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) La reincidencia en cualquier falta leve en un periodo de 3 meses sin tener en cuenta la ya prescrita.

3º Serán Faltas Muy Graves.

a) Más de 10 faltas de puntualidad al trabajo durante 3 meses, sin causa justificada.

b) Más de 20 faltas de puntualidad al trabajo durante 6 meses, sin causa justificada.

c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, cuando estas hayan sido reincidentes.

d) El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores de la empresa, como al público, como a cualquier persona que éste dentro del parque.

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 empresa.

g) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puedan derivarse perjuicios de cualquier orden para la empresa, excepto a los representantes de los trabajadores que se estará a lo que marque la legislación vigente.



- h) La competencia desleal excepto los trabajadores contratados a tiempo parcial.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy grave hacia los compañeros, tercero o público en general de contenido sexista, racista o xenófobo.
- j) El abandono del puesto de trabajo por 3 veces en un mes.
- k) La desobediencia o indisciplina continuada en el trabajo por segunda vez.
- l) La reincidencia en cualquier falta grave en u periodo de 3 meses sin tener en cuenta la ya prescrita.

Artículo 47. Sanciones.

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

1º Faltas Leves: Amonestación escrita.

2º Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

3º Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo del undécimo a sesenta días o despido.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas, se cancelaran en los siguientes plazos:

1º Faltas Leves: A los 10 días.

2º Faltas Graves: A los 20 días.

3º Faltas Muy Graves: A los 60 días.

Disposición adicional primera.

Se acuerda crear esta disposición adicional al convenio en virtud del cual se aplicará el mismo, en los casos en que así corresponda, a las parejas de hecho que estén debidamente inscrita en los registros que las Administraciones han dispuesto al efecto.

Disposición adicional segunda.

Con el fin de que se cumpla lo pactado por las partes, estas acuerdan que cualquier interpretación que se haga del convenio no acorde con lo pactado se planteará ante la Comisión Paritaria del mismo, que deberá resolver en el plazo de diez días.



Las partes firmantes, pueden plantear todas las cuestiones de! convenio una vez vista en la Comisión Paritaria ante de la Jurisdicción Social.

Anexo N° 1 tablas de salarios de 2004 (salarios 2003 más el 3.3%)**Niveles y categorías**

Categorías	Sueldo Base
Director Gerente	1.209,68 euros
Jefe de Departamento	958,04 euros
Jefe de Sección	728,69 euros
Supervisor	707,85 euros
Jefe de equipo	696,47 euros
Oficial 1ª	676,75 euros

Mantenimiento**Administrativo**

Oficial 2ª	659.69 euros
Socorrista	659,69 euros
Auxiliares/dependientes	642,68 euros
Ayudantes y peones	625.56 euros
Ayudante de SOS	529,85 euros

Anexo N°2 Pruebas de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo del socorrista**Ayudante de socorrista:**

- 200 metros libres en menos de 4 minutos.
- 90 segundos de flotación con los antebrazos fuera del agua.
- 60 metros de nada libre más rescate y remolque 60 metros en menos de 2 minutos 45 segundos.
- ~Aplicación de reanimación cardio-pulmonar básica durante dos minutos.

Socorrista:

- 100 metros con tubo de rescate en menos de 2 minutos.
- 90 segundos de flotación con los antebrazos fuera del agua.
- 60 metros de nado, rescate a profundidad, y 60 metros de remolque en menos de 2 minutos 45 segundos. Esta prueba se hará con material de apoyo al rescate (aro salvavidas o tubo de rescate).

Aplicación de reanimación cardio-pulmonar básica durante dos minutos *

*El protocolo de actuación de la R.C.P. será evaluado según la titulación de la persona examinada.

Anexo III. Solicitud de excedencia voluntaria.

D....., con DNI número..... con

la categoría profesional de..... perteneciente a la, sección

..... en el centro de trabajo AQUALAND BAHIA DE

CADIZ perteneciente a la empresa ASPRO OCIO S.A., mediante el presente escrito

viene solicitar excedencia voluntaria por un periodo de tiempo de.....

al tener un antigüedad de al menos un año del tipo:

A) Sin reserva de puesto de trabajo del Art 16 A del Convenio Colectivo.

B) Con reserva de puesto de trabajo del Art. 16 B del Convenio Colectivo.

En el Puerto de Santa María a..... de..... de.....

Anexo IV. Relación del personal fijo discontinuo para su llamamiento por orden de antigüedad para los trabajos de pretemporada.

1º Diego García Molina	Oficial 1ª
2º Milagros Pérez González	Jefa de sección
3º José Lechugas Sánchez	Aux. de mantenimiento
4º José Luis Rivera Fera	Oficial 1ª
5º Dolores Hiniesta Gallardo	Oficial 1ª
6º Francisca Pérez Lozano	Aux. de mantenimiento
7º Antonio Vicente García	Oficial 1ª
8º Juan Barrera Almenara	Jefe de equipo
9º María Martín Hiniesta	Aux. de mantenimiento
10º Carmen Domínguez Mora	Aux. de mantenimiento
11º Amalia Pérez Lozano	Aux. de mantenimiento
12º Eduardo Fernández Valimaña	Aux. de mantenimiento
13º Dolores Raposo Gallardo	Aux. de mantenimiento
14º Silvia Villar Matiola	Aux. de mantenimiento
15º Yolanda Fernández Valimaña	Aux. de mantenimiento
16º Nieves Campello Jaén	Aux. de mantenimiento



Andalucía

ASPRO OCIO, S.A. (Centro Trabajo AQUALAND, Bahía de Cádiz)

BOP , 02 de julio del 2004

Página 22 de 22

17º Moisés Soriano Valiente

Aux. de mantenimiento

