



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

Artículo 1. Ámbito y territorialidad

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que Parque de la Naturaleza Selwo, Sociedad Limitada, sito en Autovía A-7, Km. 162.5, Estepona, tiene en la provincia de Málaga, con exclusión del personal de Alta Dirección.

Artículo 2. Vigencia, duración y prórroga

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2005 y tendrá una duración de 3 años concluyendo el día 31 de diciembre de 2007 siendo prorrogable cada seis meses al llegar su vencimiento, de no existir denuncia por alguna de las dos partes. La denuncia se deberá efectuar necesariamente por escrito al menos dos meses antes de su finalización, de forma fehaciente.

Artículo 3. Prelación de normas

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

Artículo 4. Absorción y compensación

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

Artículo 5. Garantía personal

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

Artículo 6. Organización del trabajo

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

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

humanos y materiales.

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

Artículo 7. Movilidad funcional

Habida cuenta que la organización del trabajo es facultad conferida por la ley a la dirección de la empresa, se conviene que, siempre que las necesidades lo demanden, los empleados podrán ser asignados a otros cometidos que no sean los propios de su Grupo Profesional, respetando en todo caso, las condiciones retributivas del trabajador, si el grupo profesional encomendado tiene menor retribución y percibiendo la de éste si tiene mayor retribución, al tiempo que se debe procurar que estas medidas no supongan menoscabo de su formación profesional.

Este acuerdo se establece con independencia de lo previsto por la legislación vigente con respecto a la realización de trabajos de categoría superior e inferior.

En este sentido podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa.

En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo profesional y preferentemente dentro de la misma familia de puestos, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Artículo 8. Prendas de trabajo

La empresa dotará a su personal de las prendas con las características que mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar, siendo reemplazadas las prendas deterioradas y siendo su uso obligatorio.

Artículo 9. Grupos profesionales

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

El encuadramiento correspondiente a esta clasificación profesional se incluye en el Anexo I.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes



profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversos puestos de trabajo con distintas funciones y especialidades profesionales.

A) PRINCIPIOS GENERALES:

La clasificación y nomenclatura del Anexo I es meramente enunciativa, por consiguiente, la empresa se reserva el derecho de su modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida que las necesidades del servicio lo requieran y siempre sin perjuicio del derecho adquirido por el trabajador.

Todo trabajador está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

B) CLASIFICACIÓN:

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

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

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

Grupo 4. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño del propio puesto de trabajo u otro equivalente, y cuyas funciones consisten en la ejecución de tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de





dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que con la adecuada experiencia pueden llegar a realizar tareas simples de coordinación de otros trabajadores del mismo grupo.

Artículo 10. Derechos laborales: Modalidades de contratación

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

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

1. **Contrato eventual por circunstancias de la producción:** Se podrá concertar para la atención de incrementos circunstanciales aún dentro de la actividad normal de la empresa, bien en temporada alta o baja. Se pacta que para la atención de estos incrementos circunstanciales se podrán realizar contratos con una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

2. **Contrato de obra o servicio determinado:** Se establece que para cubrir el volumen de trabajo adicional que representa el atender la temporada alta en SELWO, que se fija desde mediados de junio hasta mediados finales de septiembre de cada año, el periodo de Semana Santa y los demás puentes tanto nacionales como provinciales, la mejor forma de atender la temporada alta, de acuerdo con el artículo 15 a) del Estatuto de los trabajadores, es la de crear un contrato de obra o servicio configurándolo como propio de la actividad normal de la empresa, pero con sustantividad propia. Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada bien a jornada completa, bien a tiempo parcial y se dirigirá a todos los grupos profesionales del presente convenio.

Esta modalidad de contratación podrá coexistir durante el mismo periodo de tiempo con otras modalidades de contratación.

3. **Empresas de trabajo temporal.** La empresa se compromete a no contratar ETT, salvo para eventos y cuando sea imposible cubrir las necesidades con personal propio.

Artículo 11. Formación profesional

La dirección de la empresa dará la formación adecuada a todo su personal de plantilla.

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

respecto y a aquellos trabajadores que estimen oportuno.

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

Artículo 12. Asistencia a consultorio médico

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

Artículo 13. Permisos retribuidos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por matrimonio o unión legalmente reconocida 15 días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción de hijos 2 días naturales.
- c) Por fallecimiento del cónyuge e hijos 3 días naturales.
- d) Por fallecimiento de padres o hermanos 3 días naturales.
- e) Por fallecimiento de padres, hermanos e hijos políticos 3 días naturales.
- f) Por fallecimiento de abuelos y nietos 2 días naturales.
- g) Por enfermedad grave del cónyuge e hijos 3 días naturales.
- h) Por enfermedad grave de padres y hermanos propios y políticos
2 días naturales.
- i) Por el traslado de su domicilio habitual 1 día natural.
- j) Por matrimonio de padres, hermanos e hijos propios o políticos
1 día natural.



k) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según la legislación vigente.

En los casos de desplazamiento fuera de los límites provinciales por las causas incluidas en este apartado, se amplían en 1 día natural los permisos previstos.

Artículo 14. Excedencias

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas:

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

La excedencia voluntaria es la que podrá disfrutar el trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, para un periodo no menor de dos años y no mayor de cinco.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

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

Para solicitar la excedencia voluntaria será preciso notificarlo a la empresa con un mes de antelación.

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

Artículo 15. Jornada laboral

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral de 1800 horas anuales, lo que supone una jornada media semanal de 40 horas de trabajo, de las cuales se ha deducido la jornada correspondiente a las 14 fiestas y 30 días de vacaciones.

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





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

La distribución de la jornada de trabajo se producirá de forma irregular a lo largo del año siendo la jornada mínima de cuatro horas diarias y la máxima de nueve horas diarias. A tal efecto se hará calendario anual que podrá ser ajustado semanalmente. A 31 de diciembre deberán haberse realizado las horas de jornada anual previstas en este artículo.

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

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

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

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

Artículo 16. Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales por año completo de trabajo.

Se disfrutarán en los meses que permanezca cerrado el centro de trabajo. Fechas previstas del 10 de diciembre al 31 de enero de cada año. No obstante, se estará sujeto a la aprobación de los calendarios de apertura anuales del parque.

Para los departamentos en que su trabajo no repercuta en la apertura o el cierre

del parque, las vacaciones se pueden disfrutar en los restantes meses del año, quedando excluidos del periodo vacacional del 15 de junio al 15 de septiembre, salvo que en la planificación del calendario laboral sea factible realizar las vacaciones en estos periodos.

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

El derecho al disfrute del periodo de vacaciones, caduca anualmente en todos los casos, no pudiendo acumularse de un año para otro.

Artículo 17. Estructura de la remuneración

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

Artículo 18. Salario base

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

Artículo 19. Complemento personal consolidable

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

Artículo 20. Pagas extraordinarias

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

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

Artículo 21. Complemento de antigüedad

Los trabajadores comprendidos en este convenio, percibirán como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado en la empresa.

Se abonará mensualmente 12 ¤ por cada uno de los dos primeros trienios y 30 ¤ por el primer quinquenio contado a partir de la finalización del segundo trienio.



Artículo 22. Complemento de trabajo nocturno

A los efectos de lo establecido en este artículo, se entiende por trabajo nocturno, el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Se devengará por hora efectivamente trabajada, y su cuantía será para todo el personal incluido en este convenio, de un 25% sobre el importe hora del sueldo convenio.

Artículo 23. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen como ampliación de la jornada anual.

Las horas extra serán abonadas con un incremento del 10% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 24. Pago de remuneraciones

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

Artículo 25. Dimisión del trabajador

Si un empleado desea dimitir, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con, al menos, 15 días de antelación. En caso de incumplimiento del plazo, al trabajador se le descontará un día de salario por cada día de incumplimiento del plazo antes citado. La misma obligación se establece para la empresa en caso de contratos eventuales.

Artículo 26. Clasificación de las faltas

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves en atención a su importancia y trascendencia, el grado de culpabilidad y a las circunstancias que en el caso concurren. La enumeración de las distintas conductas constitutivas de faltas dentro de cada uno de los grupos que figuran en los artículos siguientes no implica que puedan existir otras análogas, tanto por la similitud de los comportamientos objeto de sanción como por los bienes jurídicos lesionados, siendo por tanto enunciativas.

Artículo 27. Faltas leves

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





- c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos del tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o del que fuese responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La desidia o negligencia en el trabajo.
- h) Falta de aseo y limpieza tanto personal como en el ámbito del parque.
- i) Las discusiones; si produjeran escándalo sería falta grave.
- j) No usar todas las prendas que compongan la ropa de trabajo según la función del trabajador.
- k) La incorrección en el trato con sus superiores o viceversa.

Artículo 28. Faltas graves

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de 40 minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos día durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la seguridad social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La suplantación de otro trabajador alterando los registros de entrada y salida.
- f) La desobediencia de órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la empresa, causen averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías





observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización, sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la empresa.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados.

k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida

l) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.

m) La reincidencia en la comisión de 5 faltas leves.

Artículo 29. Faltas muy graves

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza, hurto o robo de bienes.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva hacia a la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

i) La desobediencia de órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia en el trabajo que cause perjuicio grave a la empresa, causen averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas.



- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeña funciones de mando.
- l) El acoso sexual.
- m) La reiterada, no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como, tal aquella situación en la que el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aun de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

Artículo 30. Sanciones

Las sanciones que procederán imponer son las siguientes:

- POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo durante un día.
- POR FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- POR FALTAS MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Artículo 31. Prescripción

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

Artículo 32. Procedimiento y comunicación

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

Salvo la amonestación verbal, todas requerirán la comunicación escrita al sancionado y a la representación social. En ella se hará constar la sanción y los hechos que la motivan. Cuando la empresa imponga una suspensión de empleo y sueldo, el trabajador empezara a cumplir la sanción antes de transcurridos 120 días, a contar desde la entrega de la comunicación por escrito.

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

Artículo 33. Manutención

Se establece un menú para empleados cuyo coste será de 1,20€.



Artículo 34. Premio de jubilación

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

El importe de dicho premio irá en función de la edad del trabajador, y consistirá en las siguientes cantidades:

Con 60 años 7.212,15 euros

Con 61 años 6.010,12 euros

Con 62 años 4.808,10 euros

Con 63 años 3.606,07 euros

Con 64 años 2.404,05 euros

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

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

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

Artículo 35. Finiquitos

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

Una vez finalizada la relación laboral de cualquier trabajador, y por negociación colectiva u otros, tuviese que haber percibido haberes o retribuciones económicas por el concepto de atrasos, se avisará a esta para abonarle las cantidades dejadas de percibir correspondientes al tiempo trabajado en la empresa.

Artículo 36. Crédito horario

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

SECCIONES SINDICALES. Los sindicatos que dispongan, con un 20% como mínimo de representación en el comité de empresa, podrán constituir secciones sindicales en el seno de la empresa.

DESCUENTO EN NÓMINA DE LA CUOTA SINDICAL. La empresa, a petición escrita del trabajador, procederá a descontar en el recibo de salario, la cuota sindical.

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

LOCAL PARA ACTIVIDADES. La empresa facilitará de forma continuada un local adecuado dentro del centro de trabajo, para las reuniones de los representantes de los trabajadores.

TABLÓN DE ANUNCIOS. La empresa facilitará un tablón de anuncios en cada departamento al servicio de los trabajadores y sus representantes.

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

Artículo 37. Anticipos y préstamos

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual. Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del personal en el mismo mes de la concesión.

Artículo 38. Incapacidad temporal

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá en los periodos de incapacidad temporal por accidente de trabajo el 100% de la base reguladora del mes anterior (30 días).

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

De igual manera a todo el personal se le realizará una revisión médica anual, así mismo y debido a las especiales características del trabajo que se realiza en la empresa, extraordinariamente se practicarán revisiones médicas bien a todo el personal o por departamentos.

Artículo 39. Comisión paritaria

La comisión paritaria estará compuesta por seis miembros (3 por parte de la empresa y 3 por la parte trabajadora) estando por cuenta de la empresa las horas invertidas en sus reuniones y gastos que se generen.

A las reuniones de la comisión paritaria, podrán concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores. Serán sus funciones el seguimiento e interpretación del presente convenio colectivo.

Artículo 40. Comité de seguridad y salud

El comité de seguridad y salud como órgano paritario destinado a consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y medioambientales, su composición estará compuesta en función al número de trabajadores y según recoja las normativas legales.

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

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

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

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

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

Artículo 41. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos

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

BOJA n.º 23 de 4 de febrero de 2004 (reglamento que desarrolla el SERCLA).

Artículo 42. Promoción de los trabajadores



- Principios generales:

1. Las plazas vacantes existentes en la empresa se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en este convenio.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los titulares universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en los grupos profesionales I, II y III, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

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

4. La promoción se ajustará a criterios objetivos de merito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

5. A los efectos de lo establecido en el apartado primero del presente artículo, se entenderá que existe vacante cuando un puesto de trabajo:

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

b) Sea de nueva creación a resultas de ampliaciones de plantilla. Provisión de vacantes mediante el sistema de promoción interna.

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

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

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

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

d) La valoración de los meritos será efectuada por un Tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros. Un





tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 43. Deuda pendiente IPC 2003 y 2004

Como consecuencia del expediente de regulación de empleo autorizado por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 7 de enero de 2003, la medida social que competía a los salarios en su punto c) "Los incrementos que hubieran correspondido al año 2003 y el I.P.C. para el año 2004 se constituirán como una deuda a cada trabajador que se abonará sin límite de temporalidad, con los beneficios habidos en la cuenta de resultados de la empresa en cuyo componente no podrá haber gastos de gestión de los servicios centrales" queda vigente hasta que se complete dicha deuda con los trabajadores que en cada momento figuren de alta en la empresa.

Artículo 44. Aumento salarial

Las tablas salariales del presente convenio, figurarán aumentadas en el IPC real para el año 2.005.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2006, los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2005, figurarán aumentadas en el IPC real.

Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2006, figurarán aumentadas en el IPC real.

Como el IPC real no se va a saber hasta que no finalice el año en curso, los salarios se incrementarán en principio con el IPC previsto y una vez se conozca el real, la empresa abonará en una sola paga antes de marzo de cada año los atrasos correspondientes al año anterior concursar.



Clasificación profesional SELWO

GRUPOS PROF.	FAMILIAS DE PUESTOS						SALARIO
	SERG	MTO	EXPL	ZOO	PYM	REST	
GRUPO 1	Director Jefe de Departamento	Director Jefe de Departamento	Director Jefe de Departamento	Director Jefe de Departamento	Director Jefe de Departamento	Director Jefe de Departamento	12.871,30
GRUPO 2	Jefe de Sección	Jefe de Sección	Jefe de Sección	Jefe de Sección	Jefe de Sección	Jefe de Sección	10.572,12
GRUPO 3	Supervisor Técnico	Supervisor Oficial 1.º Oficio	Supervisor Veterinario Médico A.T.S./D.U.E	Supervisor Técnico Entrenador	Supervisor Oficial	Supervisor Jefe de Cocina	10.083,17
GRUPO 4	Oficial 2.º Administrativo Oficial 2.º Comercial Almacenero	Oficial 2.º Oficio	Conductor Monitor-educador Animador	Cuidador	Dependiente 1.º	Cocinero Dependiente 1.º	9.332,56
	Auxiliar Administrativo Telefonista-Recepcionista Auxiliar Comercial Auxiliar Almacén	Ayudante de Oficio	Auxiliar de Explotación Taquillera-Azafata Información Monitor aventura	Ayudante cuidador	Dependiente 2.º	Ayudante Cocina Dependiente 2.º	7.823,27

NOTA: La presente tabla salarial modifica la estructura salarial de los trabajadores que prestan servicios actualmente en la empresa. En aquellos casos en que el salario base establecido sea mayor al salario base actualizado en los incrementos pactados, la diferencia será compensada del complemento personal consolidable, siempre y cuando se obtenga la autorización del afectado.

(Firmas ilegibles).