



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LEISURE PARKS, SOCIEDAD ANONIMA CENTRO DE TRABAJO: TELEFERICO DE BENALMADENA. MALAGA

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito y territorialidad

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que Leisure Parks, Sociedad Anónima, centro de trabajo Teleférico de Benalmádena, 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 2009 y tendrá una duración de 4 años concluyendo el día 31 de diciembre de 2012 siendo prorrogable cada seis meses 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 este artículo y se cambiaría solo ese artículo siempre y cuando las partes firmantes estuvieran de acuerdo y ratificaran la nueva redacción.

Artículo 4. Absorción y compensación

El presente convenio 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 sean superiores a las pactadas en el presente convenio para cada puesto de trabajo, por tanto, el personal que percibiera mayores retribuciones conservará el exceso en concepto de complemento personal no absorbible ni compensable y que se incrementará cada año de conformidad al incremento porcentual del convenio.

Artículo 6. 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 7. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos

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

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

Capítulo II. Clasificación profesional

Artículo 8. Clasificación profesional

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.

GRUPOS PROFESIONALES

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 9. Movilidad funcional

El trabajador deberá cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. 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 10. 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, publicará en el tablón de anuncios o en otro lugar manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las vacantes, en la que se hará constar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, todos los criterios de valoración o baremo para la selección.

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

c) En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración técnica, para designar al candidato se hará una entrevista personal individualizada por parte de la empresa con un observador por parte de los representantes de los trabajadores, para evaluar en los candidatos los aspectos de capacidad de gestión y la capacidad personal.





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. La composición de la evaluación será la siguiente: un 70% los aspectos técnicos y un 25% la entrevista personal individualizada.

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 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, profesional o asista a cursos de formación continua, podrá disfrutar de los permisos 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.

Capítulo III. Contratación y empleo

Artículo 12. 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 aun 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 nueve 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 Leisure Parks, S. A.; centro de trabajo Teleférico de Benalmádena, que se fija desde principios de junio hasta 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.

Capítulo IV. Jornada laboral

Artículo 13. Jornada laboral

Las partes firmantes de este convenio reconocen la imposibilidad de que todos los trabajadores de las diferentes actividades 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. Es por ello que la jornada laboral queda establecida de la siguiente forma:

a) Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral máxima anual que, dependiendo de la actividad en la que desempeñen sus funciones queda establecida en 1.747 horas de trabajo para la actividad de teleférico y

1.800 horas de trabajo para las actividades de hostelería y comercio.

b) A través del presente artículo, se establece la obligatoriedad de la prestación del trabajo en sábados, domingos y días declarados legalmente como festivos por la autoridad competente. El descanso semanal se producirá en cualquier día de la semana, siendo dicho descanso en días consecutivos, descansando un fin de



semana al mes cuando el servicio así lo permita.

c) La distribución de la jornada de trabajo se producirá de forma irregular a lo largo del año, siendo la jornada mínima a realizar, salvo para los trabajadores contratados a tiempo parcial, de seis horas diarias y la máxima de diez horas diarias. A estos efectos, en el mes de octubre, la jornada laboral será de 10 horas diarias, siendo ésta partida, y con un descanso de 1 hora. Los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero (febrero: cuando no haya actividad) la jornada será continua de 10 horas y el resto de febrero a partir de la apertura, la jornada será de 10 horas, siendo ésta partida y con un descanso de una hora.

d) El tiempo de descanso de 30 minutos para las jornadas continuas será a cargo de la empresa y computado como tiempo efectivo de trabajo.

e) A principio de cada año se dará a conocer, el calendario anual inicialmente previsto, que podrá ser ajustado semanalmente. Los horarios de trabajo se realizarán semanalmente por la dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de explotación del teleférico, respetándose, en cualquier caso, un descanso mínimo e ininterrumpido de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

f) A efectos de ajustar la jornada laboral para que al 31 de diciembre de cada año 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 14. Vacaciones

Las vacaciones serán de 22 días laborables por año completo de trabajo. A estos efectos, serán disfrutados en dos periodos de 11 días, a no ser que previo acuerdo de las partes, se establezca el disfrute en días sueltos. Se excluye del periodo vacacional:

El periodo de cierre de la instalación de teleférico para oficiales de mantenimiento, mecánicos y electricistas.

El periodo de apertura de la instalación de teleférico para los conductores.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, Semana Santa, puentes y otros periodos de actividad punta, para el resto del personal, 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, no pudiendo acumularse de un año para otro, excepto en los casos en que finalice el año y el trabajador no haya podido disfrutar sus vacaciones debido a una baja por accidente de trabajo, en tal caso se podrán disfrutar dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 15. Estructura de la remuneración

La estructura de la remuneración del personal incluido en este convenio está integrada por los conceptos que figuran en la Tabla Anexo 1.

Las cantidades establecidas para los diferentes conceptos salariales, se reflejan con valor mensual, diario o con valor horario.

Artículo 16. Salario base

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

Artículo 17. Complemento personal consolidable

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

Artículo 18. 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. El importe de estas pagas se podrá prorratear mensualmente, previo acuerdo con el trabajador, retribuyéndose mensualmente junto con el salario de cada mes.

Artículo 19. 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 euros por cada uno de los dos primeros trienios y 30 euros por el primer quinquenio contado a partir de la finalización del segundo trienio.

Artículo 20. Nocturnidad

A los efectos de lo establecido en este artículo, se entiende por trabajo nocturno, el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Se devengará por hora 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 21. 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.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 22. 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.

Artículo 23. 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 24. Faltas graves

b) 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.

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

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

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) La suplantación de otro trabajador alterando los registros de entrada y salida.

g) 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.

h) 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.

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

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

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados.

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

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

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

Artículo 25. 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 26. 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 27. 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 28. 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 29. 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 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.



Capítulo VII. Derechos de los representantes de los trabajadores

Artículo 30. 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.

Artículo 31. 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.

Artículo 32. 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.

Artículo 33. 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.

Artículo 35. Información al comité

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

Capítulo VIII. Disposiciones varias

Artículo 36. 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).

Además en los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador percibirá en la primera baja del año el 60% de la base reguladora del mes anterior (30 días) durante los tres primeros días de la baja. No obstante, esta compensación del 60% podrá desactivarse en cualquier momento a criterio de la empresa si aumenta el índice de absentismos del año anterior, si se produce este incremento del índice de absentismos, para poder





desactivar la medida por parte de la empresa, debe estar demostrado y documentado ante la representación de los trabajadores.

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 37. 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 ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior 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 un 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 38. 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, accidentes y hospitalizaciones 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.

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 39. 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 40. 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 40. 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 41. 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 42. 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 cada vez que se encuentren deterioradas.

La devolución de las prendas de trabajo es obligatoria a la finalización del contrato, pudiendo la empresa retener el finiquito del trabajador, hasta la entrega



de las mismas.

Artículo 43. Manutención

Todos los trabajadores de esta empresa, cuando así lo deseen, en su tiempo de descanso para comida, podrán desplazarse a Selwo Marina y allí podrán tener un menú de personal en las instalaciones de gastronomía con mismo precio reducido que tienen los trabajadores de Selwo Marina.

Se les dotará a la mayor brevedad de un local con máquinas *vending*, con precios reducidos, para que, los que no tengan suficiente tiempo, puedan comer en estas instalaciones.

Artículo 44. Tablones de anuncios de los trabajadores

En cada departamento, existirá un tablón de anuncios al servicio de los trabajadores y sus representantes.

Artículo 45. Revisión salarial

Los salarios recogidos en las tablas adjuntas se incrementarán durante los dos primeros años de vigencia del presente convenio, es decir 2009 y 2010, en un porcentaje equivalente al IPC definitivo del año anterior y durante los dos últimos años de vigencia del presente convenio, es decir, 2011 y 2012, en un porcentaje equivalente al IPC real de dichos años. En el caso de que este sea negativo, el incremento será del 0%.

GRUPOS	PROF.	FAMILIAS DE PUESTOS					SALARIO
		SERG.	MTO.	EXPL.	PYM.	REST.	
GRUPO 1		DIRECTOR	DIRECTOR	DIRECTOR	DIRECTOR	DIRECTOR	15.981,64
GRUPO 2		JEFE DE SECCIÓN	JEFE DE SECCIÓN	JEFE DE SECCIÓN	JEFE DE SECCIÓN	JEFE DE SECCIÓN	12.751,59
GRUPO 3		SUPERVISOR TÉCNICO	SUPERVISOR OFICIAL 1º OFICIO	SUPERVISOR	SUPERVISOR	SUPERVISOR	11.697,71
GRUPO 4	A	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2º OFICIO	CONDUCTOR	DEPENDIENTE 1ª	COCINERO	11.697,71
	B	OFICIAL 2º COMERCIAL		ANIMADOR		DEPENDIENTE 1ª	11.256,46
	C	AUXILIAR ADMINISTRATIVO TELEFONISTA-RECEPCIONISTA AUXILIAR COMERCIAL	AYUDANTE DE OFICIO	LIMPIADOR/A TAQUILLERA-AZAFATA INFORMACIÓN	DEPENDIENTE 2ª	AYUDANTE COCINA DEPENDIENTE 2ª PINCHE DE COCINA	9.093,03



Leisure Parks, S.A. (CT. Teleférico de Benalmádena)

BOP , 22 de junio del 2010

Página 18 de 18

