CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, por la representación legal de la empresa "ASPRO OCIO, S.A." (en adelante "empresa") y por el comité del centro de trabajo denominado "Aguasur Aqualand Gran Canaria", sito en Carretera Los Palmitos KM3, como representantes legales de los trabajadores (en adelante "comité")

Artículo 2º. ÁMBITO PERSONAL.

Se regirán por este Convenio los trabajadores vinculados a la empresa por una relación laboral común.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas contratadas para ocupar cargos de dirección ni superiores a estos.

Artículo 3º. ÁMBITO FUNCIONAL.

Se aplicará a las actividades directamente explotadas por la empresa en el centro de trabajo afectado.

Artículo 4º. ÁMBITO TERRITORIAL.

Afectará al centro de trabajo denominado "Aguasur Aqualand Gran Canaria" en Maspalomas que tiene la empresa en la Isla de Gran Canaria.

Artículo 5º. ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia será desde el día 1 de enero de 2004, una vez firmado por las partes otorgantes, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial que corresponda, hasta el día 31 de diciembre de 2007.

Sin perjuicio de la vigencia general del Convenio establecida en el párrafo anterior, las materias en que así quede establecido tendrán el período de vigencia fijada en las mismas.

Artículo 6º. PRELACIÓN DE NORMAS.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 2º, 3º y 4º del mismo.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la Legislación Laboral vigente.

Artículo 7º. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Todas las condiciones establecidas en este convenio colectivo, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, condiciones y situaciones individuales o colectivas existentes en la empresa a la entrada en vigor del presente convenio, que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador, serán respetadas en su integridad.

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

Artículo 8º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El Convenio constituye un todo orgánico que establece las condiciones mínimas de la relación laboral y deberá ser considerado globalmente a efectos de su aplicación.

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente, o en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese el registro o la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, la Comisión Paritaria deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin en el plazo de ocho días, si procede la modificación parcial del texto, o si la modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del Convenio.

Artículo 9º. COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas, estará integrada por dos miembros de la empresa 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.

La Comisión Paritaria se iniciará, a propuesta de cualquiera de las partes, mediante escrito razonado sobre los asuntos que se sometan a su consideración en el plazo de veinte días a partir de su recepción.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sea de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, podrá asistir con voz pero sin voto.

Si no se llegara a algún acuerdo entre la Comisión se remitirá a la autoridad laboral competente regional de Las Palmas de Gran Canaria.

Artículo 10º.- DENUNCIA.

Cualquiera de las partes firmantes podrá realizar la denuncia de este Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la otra parte y registrado ante la Autoridad Laboral, con una antelación mínima de tres meses respecto al término de su vigencia.

Hasta que no se alcance un nuevo acuerdo, se mantendrá en vigor todo el contenido normativo del presente Convenio.

Si no se denuncia se prorrogarán automáticamente las tablas salariales acordadas a primeros de cada año natural, de acuerdo con el IPC previsto para dicho año.

CAPÍTULO II. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 11º. PERÍODO DE PRUEBA.

1. Podrá concertarse por escrito, con los siguientes límites pactados en este Convenio Colectivo.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los trabajadores pertenecientes a los grupos 1º y 2º, y tres meses para los trabajadores pertenecientes al grupo profesional 3º, y el dos meses para los trabajadores pertenecientes al grupo 4º.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto de los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 12º. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada de acuerdo con los supuestos previstos en la ley, con las particularidades siguientes:

a) Contrato por obra o servicio determinado. - Se identifican contratos como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal del centro de trabajo, además de los que contempla la ley, los siguientes:

- Para atender servicios concertados de celebraciones, banquetes, jornadas, congresos o actos similares, durante el tiempo que duren tales eventos.
- Puesta en funcionamiento de las instalaciones del centro de trabajo, incluso desde antes de apertura, hasta que éstas estén a pleno rendimiento.
- Refuerzo de plantilla para fines de semana, vísperas de fiesta y puentes, durante todo el tiempo que sea precisa la realización del trabajo.
- Trabajos de instalación, reparación y mantenimiento, hasta que concluyan los mismos.

b) Contrato por acumulación de tareas. - Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Las partes pactan que la duración máxima será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 13. FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

La empresa se compromete a continuar, si las circunstancias económicas, productivas u organizativas, potenciando la estabilidad de la contratación en el centro de trabajo, y así mismo a trabajar con el comité del centro para buscar este fin.

Artículo 14º. CESE.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Veinte días naturales para los grupos profesionales 1º y 2º.
- b) Quince días naturales el resto de los grupos.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

La empresa tiene la obligación de preavisar, en el caso de contratos temporales, con una antelación de quince días la extinción del contrato. El incumplimiento dará derecho al trabajador a percibir en la liquidación salarial un importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 15.- Clasificación profesional. Los trabajadores se clasifican por categorías profesionales y por grupos profesionales según se establece en el anexo I que se adjunta al presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y PERMISOS.

Art. 16º. JORNADA DE TRABAJO.

La duración de la jornada ordinaria máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La empresa podrá realizar contrataciones con jornada a tiempo parcial de acuerdo con lo previsto legalmente y lo establecido en este Convenio. La jornada anual de referencia queda fijada en mil ochocientos veintiséis horas con veintisiete minutos (1.826,27 horas).

Al objeto de favorecer la adaptación del horario de trabajo al horario de actividad del centro de trabajo, se pacta que la distribución de aquél podrá ser irregular. A tal efecto, la distribución de la jornada de trabajo se realizará por temporadas sin que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo fijado pueda

ser superior a nueve horas diarias en temporada alta. La temporada alta la constituye la semana de Semana Santa y el del 1 de mayo a 31 de octubre.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, habrá un descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que se destinará para la toma de la comida. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo, salvo los departamentos que tenga una hora para comer de la cual media hora computará como trabajo efectivo.

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

Artículo 17°. HORAS COMPLEMENTARIAS.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias hasta un porcentaje máximo del 30 por 100 de las horas ordinarias pactadas, respetando en todo caso el límite establecido legalmente. La distribución de estas horas complementarias se podrá realizar a lo largo de la duración del período de contratación, siempre que sea dentro del límite de un año.

Artículo 18. RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.

Las horas no trabajadas por cierre del parque al público debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, averías o cualquier otra razón no imputable a la empresa, salvo que haya transcurrido más del 50 por 100 de la jornada diaria, se recuperarán en otras fechas a razón de dos horas como máximo en otro día de trabajo o pasarán a compensar tiempos de descanso a los que tengan derecho los trabajadores dentro del mismo año natural, como consecuencia de realizar horas extras o por la distribución irregular de la jornada.

Artículo 19. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias que se realicen se podrán compensar con tiempo equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien mediante su abono en metálico con un 20 por 100 de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 20. DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores mayores de 18 años tendrán derecho a un descanso semanal, acumulado por periodos de hasta catorce días, de día y medio, que comprenderá por lo general una interrupción de la actividad semanal, de al menos treinta y seis horas entre semanas laborales.

Salvo para los trabajadores que antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo viniesen disfrutando dos días que mantendrán dicha condición más beneficiosa.

Artículo 21. FIESTAS LABORALES.

Los trabajadores contratados para jornadas diarias a tiempo completo o mediante contrato a tiempo parcial con prestación de servicios de los mismos días que los contratados a tiempo completo (tiempo parcial horizontal), cuando su jornada de trabajo coincida con un día festivo tendrán derecho a que dicha jornada se le compense con tiempo equivalente de descanso en otra fecha a fijar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, o a su disfrute acumulado al período vacacional.

En el supuesto extraordinario de tener que compensar económicamente los festivos trabajados, estos tendrán un 75 por 100 de recargo, aplicando el resultado de dividir el salario base de un mes entre 30 días.

Los días de la natividad del señor, año nuevo, epifanía del señor, de todos los santos y el día del trabajador se compensarán con día y medio de descanso o en el supuesto extraordinario de compensarse económicamente con un recargo del 125 por 100.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial con prestación de servicios por horas o días sueltos a la semana (tiempo parcial vertical) no percibirán recargo alguno, al haberse tenido en cuenta la compensación de trabajo en festivo a la hora de fijar el salario hora profesional.

Artículo 22. VACACIONES.

Las vacaciones serán 31 días naturales al año, o parte proporcional caso de no haberse completado el año.

Las partes pactan que el periodo que va desde el 15/06 al 15/09 queda excluido como periodo vacacional, salvo pacto en contrario.

La empresa se compromete a hacer un calendario vacacional según el art. 34 del ET.

Artículo 23. EXCEDENCIAS.

1. La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Cuando el cumplimiento de un deber público inexcusable suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en **excedencia voluntaria** por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, salvo acuerdo entre las partes.

3. Las partes pactan que los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a una excedencia voluntaria **especial** de uno a tres meses como máximo y con la obligación de comunicar dicha petición con un mes de antelación y que en ningún caso podrá disfrutarse durante la temporada alta que es la semana de Semana Santa y del 1 de Mayo al 31 de Octubre. La presente excedencia voluntaria da derecho a reserva del puesto de trabajo, no pudiendo ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador si no han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva

quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 24. PERMISOS RETRIBUÍDOS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Cuatro días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo serán de un dos días más. Este permiso podrá disfrutarlo en el caso de pareja de hecho conviviente.
- c) Por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días. Si es fuera de la Isla 2 días más. Este permiso podrá disfrutarlo en el caso de pareja de hecho conviviente.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Un día por matrimonio de hijo, hermano, padre o madre del trabajador.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 1 día de licencia por cada examen de fin de curso para todos aquellos trabajadores que realicen estudios universitarios, siempre que estén reglamentados por la autoridad laboral correspondiente.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 25. MATERNIDAD Y ADOPCIÓN.

1. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores incapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinan.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en

que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

2. Seguridad Social.

A los efectos de la protección por maternidad, se consideran situaciones protegidas la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente.

Se considerarán jurídicamente equiparables aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras cuya finalidad y efectos jurídicos sean previstos para la adopción y el acogimiento, cualquiera que sea su denominación.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

En el caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES.

Artículo 26. SALARIO BASE.

Los trabajadores contratados a tiempo completo percibirán los salarios base de acuerdo al nivel retributivo al que estuvieren adscritos, siendo la cuantía igual todos los meses, aunque la jornada tuviera una distribución irregular, de acuerdo con la tabla que se recoge como Anexo I al presente Convenio.

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

Artículo 27. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Como complemento del salario base los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias a razón de 30 días de salario base por año de servicio, o parte proporcional en su caso.

Las partes pactan que la pagas extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades salvo a los trabajadores que antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo vienen percibiendo las pagas extras en junio y en diciembre.

Los trabajadores a tiempo parcial vertical percibirán dicha gratificación junto con el salario hora profesional.

Artículo. 28 ° PLUS DE NOCTURNIDAD.

El trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas devengará a favor del trabajador un plus equivalente al 10 por 100 del salario de las horas que se preste durante dicho tramo horario.

Los trabajadores contratados para horarios de trabajo coincidentes en más de un 70 por 100 con dicho horario nocturno percibirán un plus equivalente al 5 por 100 del salario de su grupo profesional.

Salvo que entre las partes pacten previamente en la remuneración total haciéndolo constar en el contrato de trabajo.

Artículo 29°. SALARIO HORA PROFESIONAL.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial vertical percibirán el salario hora profesional que incluirá tanto el salario base y los complementos del mismo como los tiempos de descanso retribuido correspondiente a descanso semanal, festivos y vacaciones.

Artículo 30. REVISIÓN SALARIAL.

En el año 2004 sobre la tabla salarial pactada se ha aplicado un incremento salarial igual al IPC real nacional registrado a 31 de Diciembre del 2003 del 2,6% sobre dichas tablas, con efectos del 1 de Enero de 2004.

En el año 2005 el incremento salarial será igual al IPC real nacional registrado el 31 de Diciembre del 2004 con efectos del 1 de Enero de 2005.

En el año 2006 el incremento salarial será igual al IPC real nacional registrado el 31 de diciembre de 2005 con efectos de 1 de enero de 2006.

Y , el último año de vigencia del presente convenio colectivo, año 2007, el incremento será igual al IPC real nacional registrado el 31 de diciembre de 2006 con efectos de 1 de enero de 2007.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 31. SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

Cuando el trabajador esté en situación de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo percibirá con cargo a la empresa, como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social, la diferencia entre la prestación económica que se le reconozca y el salario base del día de incapacidad que le hubiera correspondido caso de haber trabajado hasta un máximo de seis meses continuados dentro de un mismo proceso de incapacidad y mientras el contrato de trabajo esté vigente.

Cuando la contingencia provenga de una enfermedad común la empresa se hará cargo de dar un complemento económico equivalente a la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el salario base del trabajador, desde el decimosexto día de baja y hasta un máximo de tres meses, a contar desde la fecha de baja, siempre y cuando, se le reconozca al trabajador su derecho a dicha prestación o subsidio. No obstante, cuando se trate de trabajadores que lleven en la empresa más de treinta meses , y en los tres años anteriores a la fecha de baja hayan tenido un absentismo laboral derivado de bajas por enfermedad común inferior al 3 por ciento en cómputo anual, la empresa complementará la diferencia hasta el salario base desde el cuarto día hasta un máximo de quince días al año, extendiéndose dicho derecho hasta un máximo de seis meses a contar desde la fecha de la baja.

La empresa podrá verificar el estado de incapacidad del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión automática de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 37. PRINCIPIOS GENERALES.

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

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Artículo 38. GRADUACIÓN DE FALTAS.

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

1. Serán faltas leves:

i. 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.

ii. La no comunicación con la antelación debida de una falta de trabajo por falta justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- iii. Falta de aseo y limpieza personal.
- iv. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- v. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
- vi. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- vii. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- viii. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- ix. Falta de respeto y consideración leve hacia los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

2. Serán faltas graves:

- i. 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 hasta sesenta minutos.
- ii. Faltar dos días al mes sin justificación.
- iii. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- iv. Cambiar, revolver los armarios o taquillas de los compañeros o del público sin la debida autorización.
- v. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- vi. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo.
- vii. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales, herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- viii. Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.
- ix. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- x. 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.
- xi. La reincidencia de cualquier falta leve en un período de tres meses.

3. Serán faltas muy graves:

- i. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- ii. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- iii. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores de la empresa, como al público, como a cualquier persona que esté dentro del parque.
- iv. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- v. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
- vi. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puedan derivarse perjuicios de cualquier orden para la empresa.
- vii. Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general .
- viii. El abandono del puesto de trabajo más de dos veces durante treinta días, sin causa justificada.
- ix. El abuso grave de autoridad.
- x. La desobediencia o indisciplina continuadas en el trabajo.
- xi. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- xii. La reincidencia en cualquier falta grave en un periodo de tres meses.
- xiii. Todo comportamiento o conducta , en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla”.

Artículo 39. SANCIONES.

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

1. Faltas Leves: amonestación escrita.
2. Faltas Graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. Faltas Muy Graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

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

La Dirección comunicará al Comité de Empresa su decisión de sancionar, pudiendo éste emitir un informe que se unirá al expediente.

CAPÍTULO VIII OTRAS CONDICIONES Y SITUACIONES LABORALES.

Artículo 41. UNIFORMIDAD.

La empresa proporcionará a los trabajadores los uniformes y la ropa de trabajo que exija y que no sea de uso común en la vida ordinaria.

El cuidado y conservación de la uniformidad es responsabilidad del trabajador.

Entre la empresa y el comité determinarán el número, composición y duración de la uniformidad.

Cuando el uniforme deba pasar de un trabajador que haya causado baja en la empresa a otro que llega nuevo pasará por una lavandería con cargo a la empresa.

Artículo 42. MANUTENCIÓN.

La empresa suministrará la comida a los trabajadores que desarrollen su actividad a tiempo completo o coincidente con el horario del almuerzo, suministro que comprenderá una bebida no alcohólica. La empresa elaborará periódicamente los menús de comida del personal, procurando que los mismos sean variados, y suficientes

Artículo 43. ENTRADAS AL PARQUE.

La empresa se compromete a dar dos entradas al parque todos los meses junto con la nómina de cada trabajador. Dichas entradas tendrán un periodo de caducidad de seis meses.

Artículo 44. PRIORIDAD INTERNA.

Con el fin de incentivar y motivar a los trabajadores la empresa se compromete a que cuando surjan necesidades de contratar personal o cubrir vacantes existentes comunicará a los trabajadores mediante el tablón de anuncios dichas vacantes para que los interesados puedan presentar sus candidaturas. En el caso de que ningún candidato interno cumpla los requisitos para cubrir la vacante según el criterio de la empresa se podrá ofertar a personas externas a la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Se acuerda por la Empresa y la representación legal de los Trabajadores, un código de conducta en materia de acoso sexual en la empresa, que queda incorporado en el anexo III de éste Convenio Colectivo.

ANEXO 1

DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO	SALARIO ANUAL MÍNIMO	REVISION SALARIAL 2004
JEFE DE MANTENIMIENTO	18.000	18.468
JEFE DE JARDINERÍA	13.500	13.851
OF. 1º DE MANTENIMIENTO	13.500	13.851
OF. 2º DE MANTENIMIENTO	11.500	11.799
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	10.500	10.773
PISCINERO	10.000	10.260
LIMPIADORA	9.500	9.747

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN	SALARIO ANUAL MÍNIMO	REVISION SALARIAL 2004
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	18.000	18.468
JEFE DE TAQUILLA	15.000	15.390
OF. ADMINISTRATIVO	11.500	11.799
AUX. ADMINISTRATIVO	10.500	10.773

DEPARTAMENTO COMERCIAL	SALARIO ANUAL MÍNIMO	REVISION SALARIAL 2004
DIRECTOR COMERCIAL	20.000	20.520
RESPONSABLE	15.000	15.390
COMERCIAL 1º	11.500	11.799
COMERCIAL 2º	10.500	10.773
RR.PP	7.086	7.270

DEPARTAMENTO DE CATERING	SALARIO ANUAL MÍNIMO	REVISION SALARIAL 2004
--------------------------	----------------------	------------------------

JEFE DE CATERING	18.000	18.468
RESPONSABLE	13.500	13.851
COCINERO	11.500	11.799
CAMARERO	11.500	11.799
AYUDANTE DE CATERING	10.500	10.773

DEPARTAMENTO DE TIENDAS	SALARIO ANUAL MÍNIMO	REVISION SALARIAL 2004
JEFE DE TIENDA	13.500	13.851
DEPENDIENTA	11.500	11.799
AYUDANTE DEPENDIENTA	10.500	10.773

DEPARTAMENTO DE FOTOGRAFÍA	SALARIO ANUAL MÍNIMO	REVISION SALARIAL 2004
JEFE DE FOTOGRAFIA	13.500	13.851
FOTOGRAFO	11.500	11.799
AYUDANTE FOTOGRAFO	10.500	10.773

DEPARTAMENTO DE SOCORRISMO	SALARIO ANUAL MÍNIMO	REVISION SALARIAL 2004
JEFE DE SOCORRISMO	18.000	18.468
RESPONSABLE	13.500	13.851
SOCORRISTA	10.500	10.773
MONITOR	9.500	9.747

ANEXO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo I: Director Comercial, Jefe de mantenimiento, Jefe de socorrismo; Jefe de catering; Jefe de Administración; Jefe de tiendas; Jefe de Fotografía; Jefe de Jardinería ; Jefe de Taquillas.

Grupo II: Responsable de Comercial; Responsable de Administración; Oficial 1º de Mantenimiento; Responsable de catering; Responsable de Socorrismo; 2º Responsable de Taquillas;

Grupo III: Comercial 1º, Oficial 2º de Mantenimiento; Oficial Administrativo; Dependienta de Tiendas; Fotógrafo; Cocinero ; Camarero y Socorrista.

Grupo IV: Comercial 2; Auxiliar de mantenimiento; Piscinero; Limpiador; Auxiliar Administrativo; Ayudante dependienta de Tiendas; Ayudante de Fotografía; Monitor de socorrismo; y Repartidores de Publicidad.

ANEXO III

CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

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

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

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

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

V. El artículo 38.3.14. del presente convenio colectivo dispone que es falta muy grave sancionable – a opción de la empresa- con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días , o con despido disciplinario” todo comportamiento o conducta , en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual.

Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla”

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

4.278

Dirección General de Trabajo Servicio de Promoción Laboral

EDICTO

346

VISTA la solicitud presentada el día 4 de febrero de 2004 para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa “HEREDAD DE LAS PALMAS, DRAGONAL, BUCIO Y BRIVIESCA”, suscrito con fecha 1 de octubre de 2003, de una parte dicha empresa, y de otra por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 10.1.g), del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por Decreto 138/2000, de 10 de julio, (B.O.C. n.º 108, del 7/08/00), esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa “HEREDAD DE LAS PALMAS, DRAGONAL, BUCIO Y BRIVIESCA”, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el n.º 2339 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Agustín Hernández Miranda, firmado.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL ACORDADO ENTRE LA EMPRESA HEREDAD DE LAS PALMAS, DRAGONAL BUCIO Y BRIVIESCA Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTº 1º. -ÁMBITO TERRITORIAL

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a los centros de trabajo que se indican en el artículo 2, situados en la Provincia de Las Palmas.

ARTº 2º. -ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa “ HEREDAD DE LAS PALMAS DRAGONAL BUCIO Y BRIVIESCA ” y sus trabajadores.

ARTº 3º. -ÁMBITO PERSONAL

Este Convenio afecta a todo el personal fijo de plantilla o contratado, que preste sus servicios a las Empresas mencionadas en el art. 2, dedicadas a las actividades de la Captación y Distribución de Aguas que se realicen por cuenta de la empresa regulando las condiciones de trabajo, entre esta y sus trabajadores, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorando el nivel de vida, e incrementando la efectividad de la empresa.

ARTº 4º. -ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia de este Convenio será de un año, venciendo el 31 de diciembre de 2.003 y contando a partir de Enero del mismo año. El presente convenio se considerará denunciado dos meses antes de su vencimiento aunque no concurran en su denuncia ninguna de las partes: