

Dimecres, 9 de novembre de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ d'1 de setembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aspro Ocio, SA (centre de treball Marineland Catalunya) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08004681011999)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aspro Ocio, SA (centre de treball Marineland Catalunya) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 d'abril de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement.

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aspro Ocio, SA (centre de treball Marineland Catalunya) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08004681011999) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2.- Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

CASTELLANO.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ASPRO OCIO, SA (CENTRO DE TRABAJO DE MARINELAND CATALUNYA) PARA LOS AÑOS 2016-2018.

CAPÍTULO 1. PARTES NEGOCIADORAS.

Artículo 1. Determinación de las partes que firman el convenio colectivo.

El presente Convenio colectivo se pacta entre la dirección de la empresa Aspro Ocio, SA, de una parte, y el Comité de Empresa del centro de trabajo de Marineland Catalunya, de otra.

CAPÍTULO 2. CONDICIONES GENERALES.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente convenio, regula las relaciones laborales entre la empresa Aspro Ocio, SA, y sus trabajadores del centro de trabajo denominado Marineland Catalunya, situado en la Ctra. Malgrat a Palafolls, 08389 Palafolls.

Se consideran expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo los supuestos recogidos en el artículo 1.3 y 2.1 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, así como los trabajadores con categoría de director de parque, director de departamento, jefe de departamento, director de función y jefe de función.

Artículo 3. Ámbito temporal: vigencia, duración y denuncia.

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose automáticamente de año en año si ninguna de las dos partes lo denuncia en tiempo y forma. La denuncia del convenio la podrás realizar cualquiera de las dos partes, por escrito, y con el mínimo de un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de noviembre de 2016

Transcurridos dos años a contar desde el inicio de las negociaciones para un nuevo convenio colectivo sin que se haya acordado el mismo, perderá vigencia, excepto que las partes acuerden proseguir con las negociaciones o someterse a los mecanismos de solución que se regulen en los acuerdos interprofesionales vigentes en cada momento.

CAPÍTULO 3. CLÁUSULAS DE OCUPACIÓN.

Artículo 4. Principios generales de no discriminación y de acción positiva en la contratación.

En temas de contratación, y para respetar el Principio de No Discriminación y Principio de Acción Positiva recogidos en los artículos 23 y 24 del Capítulo 7 del presente Convenio, la empresa deberá establecer exclusiones, reservas y preferencias para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional que se trate.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección y contratación deberán de ser objetivos y neutros con el fin de evitar cualquier discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de sexo, discapacidad, género, origen, incluso racial o étnico, estado civil, religión, convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo 5. Modalidades de contratación.

1. Contratos fijos-discontinuos. Los contratos fijos-discontinuos se regirán en base a las reglas establecidas en el art. 16 del Real Decreto legislativo 2/2015 TRLET. Para la temporada en el que el parque permanezca abierto al público, las personas trabajadoras bajo esta modalidad contractual serán llamadas preferiblemente por orden de antigüedad y dentro de su grupo profesional y puesto de trabajo.

En el supuesto que se hayan de cubrir vacantes o se desarrolleen ampliaciones de plantilla para servicios continuados durante todo el año, el personal fijo-discontinuo disfrutará del derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo, consiguiendo la condición de trabajadores y trabajadoras indefinidas a tiempo completo.

2. Contratos temporales. Las personas trabajadoras que hubiesen estado contratadas con anterioridad para cualquier modalidad de contratación temporal, conseguirán la condición de fijos-discontinuos si previamente prestaron servicios dentro de las tres temporadas anteriores en las que el parque permanece abierto por un tiempo igual o superior a 90 días.

3. Información a los representantes legales de las personas trabajadoras. Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los criterios establecidos en este artículo por el orden de llamada de las personas trabajadoras fijas-discontinuas y la conversión de contratos temporales en fijos-discontinuos, la dirección de la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 6. Periodo de prueba.

El ingreso se entenderá provisional hasta que no se haya completado el periodo de prueba que se detalla a continuación:

1. Seis meses para técnicos y directivos.

2. Para el resto de personal será del 50% del tiempo trabajado si el contrato es inferior o igual a cuatro meses. Para contratos de duración superior a cuatro meses, será de dos meses como máximo.

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el/la trabajador/a, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante este, el/la trabajador/a tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 7. Preaviso y liquidación por cese.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa lo deberá de notificar por escrito con la siguiente anticipación:

Dimecres, 9 de noviembre de 2016

a) Técnicos y directivos, 1 mes.

b) Resto de personal, 15 días.

Cuando el trabajador/a cause baja en la empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se acreditó la correspondiente gratificación o se disfrutó de las correspondientes vacaciones.

El incumplimiento del plazo de preaviso causará una deducción en la liquidación correspondiente a los días que se haya dejado de efectuar el preaviso.

CAPÍTULO 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.

Artículo 8. Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio colectivo se estructura en grupos profesionales, y sustituye al anterior basado en categorías profesionales para cada departamento de la empresa.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tanto diversas categorías como diferentes funciones o especialidades profesionales.

Los criterios para determinar la pertenencia a grupos profesionales son los siguientes:

- Conocimiento y experiencia: la formación necesaria para cumplir correctamente con los cometidos y la experiencia adquirida.
- Autonomía y responsabilidad: el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas, y el nivel de influencia sobre los resultados.
- Mando: el grado de supervisión y ordenación de tareas sobre un equipo de trabajo.

Definición de los grupos profesionales:

Grupo profesional 1: Encargados/as.

Se incluyen en este grupo profesional a aquellas personas trabajadoras que desarrollen funciones que requieran un alto nivel de experiencia y conocimientos, con un alto grado de autonomía, responsabilidad o que puedan coordinar y supervisar a un conjunto de colaboradores, en base a unos procedimientos y directrices definidos por los responsables del área funcional.

Equiparación de categorías: Operario/a 1era administración, entrenador/a 1era delfinario, encargado/a de mantenimiento, operario/a 1era mantenimiento, 2º jefe/a de restauración.

Grupo profesional 2: Técnicos/as.

Se incluyen en este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que desarrollen funciones que requieran un nivel medio de experiencia y conocimientos, bajo instrucciones y supervisión general de alguna persona supervisora o responsable del área funcional.

Equiparación categorías: entrenador/a 1era aves, operario/a 1era comercial, operario/a 2a administración, entrenador/a 2a delfinario, operario/a 2º mantenimiento, operario/a 3a mantenimiento, encargado/a de restauración, operario/a 1a y 2a cocina, operario/a 1a restauración.

Grupo profesional 3: Técnicos/as Auxiliares.

Se incluyen en este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que desarrollan trabajos ejecutados bajo instrucciones precisas, y con una responsabilidad limitada para una supervisión directa, pudiendo ser ayudados por trabajadores/as de grupos profesionales inferiores.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

Equiparación categorías: entrenador/a 2a aves, Operario/a 2a comercial, entrenador/a 3a delfinario, entrenador/a 3a aves, operario/a 1a educación, operario/a 1a tienda, operario/a 2a restauración, operario/a 3a cocina.

Grupo profesional 4: Personal de Operaciones.

Se incluyen en este grupo aquellas personas trabajadoras que todo y que ejecuten sus tareas bajo instrucciones precisas necesitan conocimientos profesionales.

Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo profesional 5, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia global adquirida en el puesto de trabajo.

Equiparación categorías: operario/a 3a comercial, operario/a 3a administración, cuidador/a delfinario, cuidador/a aves, operario/a 2a educación, operario/a 2^a tienda, operario/a 4a mantenimiento, operario/a 3º restauración.

Grupo profesional 5: Personal Subalterno.

Se incluyen en este grupo profesional a aquellas personas trabajadoras que desarrollan trabajos con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales elementales y por un período breve de adaptación.

Equiparación de categorías: Operario/a comercial, operario/a administración, operario/a zoología, operario/a educación, operario/a tienda, operario/a mantenimiento, operario/a restauración.

Artículo 9. Promoción profesional y económica.

Con el fin de hacer efectivo el Principio de Acción Positiva señalado en el art. 24 del presente convenio, se establecerán en la empresa exclusiones, reservas y preferencia en cuanto a la promoción profesional de forma que, en caso de igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el nivel profesional o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el nivel profesional o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de promoción deberán ser objetivos y neutros con el fin de evitar cualquier discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluso el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opiniones políticas, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo 10. Formación Profesional.

Los firmantes del presente convenio consideran la formación continua de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación y en este sentido acuerden:

1. El establecimiento de Planes de formación y desarrollo de acciones formativas por parte de la empresa, vinculadas a la promoción interna en la misma y para todas las personas trabajadoras de la plantilla.
2. La empresa organizará la formación y perfeccionamiento del personal que sirva para el desarrollo de competencias y funciones de todo el personal en plantilla, aprovechando y desarrollando al máximo la normativa legal vigente o norma que la pueda sustituir o desarrollar en materia de formación.
3. Las acciones formativas programadas por la empresa guardarán estrecha relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular y se programarán fomentando medidas que tiendan a conciliar la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras.
4. La empresa comunicará con suficiente antelación el desarrollo de las diferentes acciones formativas a las personas afectadas, con un plazo de tiempo suficiente para poder analizar y prever los efectos en relación a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y poder actuar en consecuencia y, con carácter previo, a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.
5. Se garantizará el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades en la incorporación a la formación del personal de plantilla de la empresa. En caso de igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia a la hora de formarse las personas del sexo menos representado en el nivel profesional de que se trate.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de noviembre de 2016

CAPÍTULO 5. RETRIBUCIONES.

Artículo 11. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal al que afecta el presente convenio estarán constituidas por el salario establecido en el anexo 1.

Artículo 12. Salario.

Los salarios con efectos del día 1 de enero que se establecen para 2016 en este convenio son los que figuran en la tabla salarial adjunta en el anexo del presente convenio. Los conceptos previstos en este convenio colectivo, se deberán revisar de acuerdo con los siguientes criterios de productividad de la empresa:

Año 2017: Si el EBITDA durante la temporada 2016 (periodo de noviembre de 2015 a octubre de 2016) es superior a los objetivos presupuestados para este ejercicio, el aumento que se aplicará será del IPC estatal interanual de 2016 más un 1%.

Si el EBITDA del parque durante la temporada 2016 (periodo de noviembre de 2015 a octubre de 2016) es superior al EBITDA de la temporada 2015 (periodo de noviembre de 2014 a octubre de 2015), el aumento que se aplicará será del IPC estatal interanual de 2016 más un 0,5%.

Si el EBITDA del parque durante la temporada 2016 (periodo de noviembre de 2015 a octubre de 2016) es inferior al EBITDA de la temporada 2015 (periodo de noviembre de 2014 a octubre de 2015), no se realizará revisión salarial.

Año 2018: Si el EBITDA durante la temporada 2017 (periodo de noviembre de 2016 a octubre de 2017) es superior a los objetivos presupuestados para este ejercicio, el aumento que se aplicará será del IPC estatal interanual de 2017 más un 1%.

Si el EBITDA del parque durante la temporada 2017 (periodo de noviembre de 2016 a octubre de 2017) es superior al EBITDA de la temporada 2016 (periodo de noviembre de 2015 a octubre de 2016), el aumento que se aplicará será del IPC estatal interanual de 2017 más un 0,5%.

Si el EBITDA del parque durante la temporada 2017 (periodo de noviembre de 2016 a octubre de 2017) es inferior al EBITDA de la temporada 2016 (periodo de noviembre de 2015 a octubre de 2016), no se realizará revisión salarial.

Para poder constatar los resultados obtenidos en el parque durante cada una de las temporadas, se reunirá la comisión paritaria en los dos últimos meses del mismo año a fin y efecto de analizar el informe de actividad y determinar el incremento salarial, si procede.

Artículo 13 Antigüedad.

Los trabajadores y trabajadoras que, en el año 2005, no hubiesen meritado su primer quinquenio, no tendrán derecho a ninguna cantidad en concepto de plus de antigüedad.

Los trabajadores y las trabajadoras que hubiesen meritado el primer quinquenio antes del año 2002, continuarán meritando el plus de antigüedad consistente en una cantidad equivalente al 7,5% del salario del convenio por cada quinquenio trabajado.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que hubiesen cumplido el primer quinquenio en el año 2002, tendrán derecho a seguir meritando un plus de antigüedad consistente en una cantidad equivalente al 4% del salario de convenio para cada quinquenio trabajado.

Los/las que hayan cumplido su primer quinquenio en el año 2003, continuarán meritando el mismo, en una cantidad equivalente al 3% del salario de convenio para cada quinquenio trabajado.

Por último, para aquellos trabajadores y trabajadoras que lo hubiesen cumplido en el año 2004, el importe del plus será equivalente a un 2% del salario de convenio para cada quinquenio trabajado.

Se entiende excluido del mencionado salario de convenio el que se haya abonado en concepto de horas extraordinarias y días festivos trabajados.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

La antigüedad quedará limitada a cinco quinquenios.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias anuales.

Todos los/las trabajadores/as afectados/as por este convenio colectivo recibirán las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Una gratificación en junio, para abonar antes del 30 de junio, consistente en 30 días de salario convenio y los complementos salariales que tenga reconocidos la persona trabajadora.
- b) Una gratificación en diciembre, para abonar antes del 23 de diciembre, consistente en 30 días de salario convenio y complementos salariales que tenga reconocidos la persona trabajadora.

Estas gratificaciones anuales se pagarán en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 15. Retribución en días festivos.

Los días festivos que se trabajen se pagarán a razón del 160% sobre el salario de convenio diario.

También los días libres tendrán carácter festivo en caso de ser trabajados a petición de la empresa. Estos días libres podrán tener un valor de 1,5 días de vacaciones en lugar de ser pagados, si así lo acuerdan la empresa y el trabajador individualmente.

Desde la firma del presente convenio, y en el caso de coincidir el día libre rotativo con un día festivo que no sea domingo no habrá ninguna bonificación.

No obstante para aquellos trabajadores y trabajadoras que trabajen los días 25 y 26 de diciembre, 1 y 6 de enero se establece un complemento adicional de 30 EUR por día trabajado.

CAPÍTULO 6. TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSO, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 16. Jornada Laboral y Descanso.

La jornada laboral anual de convenio se fija en 1.792 horas, preferiblemente repartidas en 40 horas semanales con la distribución de 5 días de trabajo y 2 de descanso.

Por el hecho de trabajar en una empresa de servicios y con una fuerte temporalidad, la Dirección puede establecer una distribución adecuada a las necesidades del servicio y organización de conformidad a lo establecido en el artículo 34.2 TRLET.

Todo el personal que realice la jornada de forma continuada y que exceda de seis horas, conforme a lo establecido en el art. 34.4 ET tendrá derecho a un máximo de 30 minutos de descanso de trabajo efectivo.

Se considerará jornada partida aquella que tenga un intervalo de comida de al menos una hora.

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho, cuando el parque esté en disposición operativa para ofrecerlo, a una comida al día en los locales de la empresa ya a cargo de esta, incluido el café. El Comité de Empresa será informado previamente de los menús diarios para el personal del parque.

Para poder hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y siempre que las condiciones organizativas del trabajo así lo permitan, se tenderá, en la medida de lo posible, a la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para aquellas personas que tengan a su cargo Personas dependientes (guarda legal y personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad).

Artículo 17. Imposibilidad de la prestación.

El hecho de que por motivos de fuerza mayor, el parque no pueda ser abierto al público, no exime al trabajador/a de continuar prestando sus servicios para la empresa en su horario habitual de trabajo.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

No obstante esto, si la Dirección de la empresa considera que no es posible la prestación de servicios por parte del trabajador/a, esta podrá comunicarle al trabajador/a dicha decisión.

Si la Dirección de la empresa no comunicase al trabajador/a que es imposible la prestación de sus servicios, antes que este se haya presentado en las instalaciones de la empresa, o antes de que se haya incorporado a su puesto de trabajo, este tendrá derecho a que se compute como tiempo efectivo de trabajo un periodo de 2 horas.

Desde el momento en que el trabajador/a se haya incorporado a su puesto de trabajo si la Dirección de la empresa le comunica, en un periodo de 2 horas desde la hora de apertura del parque, que ha de abandonar su puesto de trabajo, se computará como tiempo de trabajo las 2 horas mencionadas anteriormente más el tiempo que efectivamente haya estado prestando sus servicios hasta que la Dirección le comunique su decisión.

En el supuesto que, en el momento de comunicarle su decisión la Dirección, el trabajador haya prestado sus servicios por un periodo superior a 2 horas desde la hora de apertura del parque, se computará como tiempo de trabajo la Jornada completa.

Artículo 18. Horas Extraordinarias.

Los trabajadores/as podrán realizar horas extraordinarias a petición de la empresa, siempre que no se exceda lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los trabajadores (Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Las citadas horas extraordinarias tendrán un incremento del 130% sobre el valor de la hora ordinaria.

En el supuesto de ser compensadas en tiempo de descanso este se hará por hora y media de descanso por hora trabajada.

Artículo 19. Vacaciones.

Los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a 35 días naturales de vacaciones, garantizando en cualquier caso el disfrute de 25 días laborales.

Los trabajadores/as fijos con carácter discontinuo y los temporales tendrán derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones según su antigüedad.

Artículo 20. Permisos.

Además de los permisos y licencias que en cada momento se establezcan en la legislación vigente, las personas trabajadoras podrán disfrutar con derecho a remuneración de los siguientes:

1. Por el tiempo indispensable para asistir al consultorio médico como consecuencia de enfermedad derivada de cita previa, en horas coincidentes con las de la jornada laboral de la persona trabajadora en cuestión.
2. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un familiar de primer grado que esté a cargo del trabajador o la trabajadora, siempre y cuando el horario del mismo sea coincidente con su jornada laboral, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a conciliar la vida familiar, laboral y personal.

Atendiéndose a los siguientes criterios:

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna el resto de requisitos que se detallan en el siguiente apartado.
- b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está 'a cargo' de la persona trabajadora a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no se pueda valer por sí mismo y que no esté en condiciones de acudir solo a la visita médica.
- c) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia, y por tanto la necesidad de acompañamiento, con los hijos e hijas menores de 14 años.
- d) En todos los casos será necesario justificar el permiso con el correspondiente comprobante visado por la persona facultativa, o el personal debidamente acreditado, sean o no de la seguridad social.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de noviembre de 2016

3. Reconocimiento del trabajador por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de la jornada de trabajo, igual que la trabajadora.

4. Cinco días por nacimiento de hijo/a y por defunción, accidente o enfermedad grave, hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en los supuestos que el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros al efecto.

5. En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconoce el derecho a la licencia retribuida tanto en los matrimonios convencionales como en las parejas de hecho y en las parejas del mismo sexo.

Artículo 21. Acumulación horas lactancia.

1. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo retribuida, que podrán dividir en fracciones. La persona trabajadora, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de su jornada en una hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser Disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso que ambos trabajen.

2. Las personas trabajadoras que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, según voluntad, por un periodo de tiempo en jornadas completas de permiso retribuido, equivalente a la suma de cada una de las Horas diarias; el disfrute de este deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso de maternidad o por paternidad. El ejercicio de este Derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. El uso de este derecho recogido en el artículo 21, no supondrá perdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, excepto de los que se deriven de la propia jornada reducida o sean Incompatibles con el nuevo horario reducido de la persona trabajadora.

5. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su Puesto de trabajo.

Artículo 22. Excedencias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años y con reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure la excedencia, para atender al cuidado de cada hijo/a, ya sea natural, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde su fecha de nacimiento, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, y con reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure la Excedencia, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona se beneficiará de cualquiera de las mejoras en las condiciones de trabajo durante la suspensión del contrato.

CAPÍTULO 7. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

Artículo 23. Principio de no discriminación.

El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación por razón de sexo, religión, raza, ideología política o sindical. Así mismo y de acuerdo a lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, se velará por el respeto a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad la empresa adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, incluido el racial, étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación Sindical, condición social o lengua.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de noviembre de 2016

Artículo 24. Principio de acción positiva.

Con el fin de contribuir de forma eficaz a la aplicación del principio de no discriminación (art. 23 del presente convenio), y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, se desarrollará una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salarios, formación, promoción y condiciones de trabajo en general de manera que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 25. Principio general de no discriminación en la retribución.

La empresa pagará por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución tanto directa como indirecta, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación por razón de discapacidad, género, origen, incluso el racial o étnico, estado civil, edad, religión, convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo 26. Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

La Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Las partes se comprometen a negociar y a acordar en el plazo máximo de una año, en el seno de una Comisión de Igualdad de Oportunidades, un Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo que tenga como objeto establecer el procedimiento y las pautas de actuación en Marineland con el fin de prevenir y dar curso a las denuncias y reclamaciones de acoso.

Artículo 27. Derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

En cumplimiento de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOMPIVG), la persona víctima de violencia de género tiene derecho a:

1. La reducción de la jornada laboral, que comporta una reducción del salario en la misma proporción.
2. La reordenación del tiempo de trabajo.
3. Al cambio de centro, con reserva del puesto de trabajo.
4. A la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo.
5. A la extinción del contrato de trabajo, con derecho a la prestación por desempleo.

A efectos de la aplicación de este artículo, la condición de víctima de violencia de género deberá ser acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dictamine la orden por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dictamine la orden de protección (Art. 23 de la LOMPIVG).

CAPÍTULO 8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 28. 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 las sanciones que se establecen en este Convenio colectivo así como en el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

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

Artículo 29. Graduación de les faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as se clasificarán según la importancia y, en su caso, su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves:

- 1.1 Tres faltas de puntualidad en un mes sin justificar.
- 1.2 No comunicar con antelación la falta al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 1.3 La falta de orden y limpieza personal.
- 1.4 Discusiones que tengan repercusión en la buena marcha de los servicios.
- 1.5 Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo de la tarea encomendada.
- 1.6 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 1.7 Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 1.8 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 1.9 Falta de respeto y consideración en materia leve hacia los subordinados, compañeros, jefes, personal y público, así como la discusión con estos durante la jornada de trabajo.

2. Serán faltas graves:

- 2.1. Más de tres y hasta diez faltas de puntualidad en el trabajo durante un mes, sin justificación.
- 2.2. No ir al trabajo dos días al mes sin justificación.
- 2.3. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su firma, ficha o tarjeta de control.
- 2.4. Cambiar, registrar los armarios o taquillas de los compañeros o del público sin la debida autorización.
- 2.5. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- 2.6. Les cometidos contra la disciplina en el trabajo.
- 2.7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales, trabajos y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- 2.8. Los maltratos de palabra o hecho o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.
- 2.9. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 2.10. Realizar sin el permiso oportuno, trabajos particulares o usar elementos de la empresa para finalidades personales, durante la jornada laboral, y en beneficio propio.

3. Serán faltas muy graves:

- 3.1. Más de diez faltas de puntualidad en el trabajo durante tres meses sin causa justificada.
- 3.2. Más de veinte faltas de puntualidad en el trabajo durante seis meses sin causa justificada.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

- 3.3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.4. El robo, el robo y la apropiación indebida, tanto de otros trabajadores de la empresa, como al público, como a cualquier persona que esté dentro del parque.
- 3.5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- 3.6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, herramientas, documentos y departamentos de la empresa.
- 3.7. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de este hecho se deriven perjuicios de cualquier orden para la empresa.
- 3.8. El maltrato de palabra o hecho, o faltas de respeto muy graves, hacia compañeros, terceros o público en general, de contenido sexista, sexual, racista o xenófobo.
- 3.9. El abandono del puesto de trabajo más de dos veces durante treinta días sin causa justificada.
- 3.10. El abuso grave de autoridad.
- 3.11. La desobediencia o indisciplina continuadas en el trabajo.
- 3.12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

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

Cualquier conducta que se considere constitutiva de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

Artículo 30. Sanciones.

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

- 1. Faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- 2. Faltas graves: Suspensión de trabajo y sueldo de uno a quince días.
- 3. Faltas muy graves: Suspensión de trabajo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.

El plazo de preinscripción de las faltas será el establecido en el Estatuto de los trabajadores, iniciándose el cómputo a partir del conocimiento de las faltas será el establecido en el Estatuto de los trabajadores, iniciándose el cómputo a partir del conocimiento de las faltas por parte de la dirección y en todo caso a los seis meses de haberse cometidos.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa su decisión de sancionar y este podrá emitir un informe que se adjuntará al expediente.

CAPÍTULO 9. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 31. Derechos sindicales.

En relación a los derechos sindicales de los trabajadores/as, este convenio colectivo se remite a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Para la realización de actividades de los delegados y delegadas de prevención dentro del parque, conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y demás disposiciones en esta materia, los mismos dispondrán del tiempo necesario para tal motivo.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

Artículo 32. Asambleas de personal.

La empresa facilitara la celebración de asambleas de los trabajadores/as cuando sean solicitadas con una antelación mínima de 48 horas y se cumplan el resto de requisitos que puedan establecer las disposiciones que regulen en cada momento estas reuniones.

Las asambleas tendrán lugar fuera de la jornada de trabajo y después de haberla acabado.

Como excepción, la empresa acepta que se puedan celebrar asambleas antes de acabar la jornada y dentro de la misma, sin pérdida de retribución, y hasta un máximo de dos horas semanales, en los casos siguientes:

Suspensión de pagos o declaración de quiebra de la empresa.

Presentación de expedientes de regulación de ocupación.

Artículo 33. Tablón de avisos.

En el centro de trabajo se habilitarán unos tablones de anuncios, de un mínimo de 0'80 x 1'20 metros, en los que los delegados/as de personal o cualquier trabajador/a de empresa afiliado/a a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a hacer comunicaciones, avisos y propaganda.

Cuando la comunicación sea efectuada por trabajadores/as que no sean delegados de personal, deberán de comunicarlo previamente a estos, así como al representante de la empresa, los cuales en ningún caso se podrán oponer, haciéndose responsable del contenido del firmante o firmantes los cuales en ningún caso se podrán oponer, haciéndose responsable del contenido el firmante o firmantes. Cuando se haga alguna comunicación con la que la empresa no esté conforme, tendrá derecho a consignar en el citado tablón de anuncios la réplica o contestación que estime pertinente.

Artículo 34. Documentos de cotización.

La empresa podrá a disposición mensualmente los modelos de cotización a la Seguridad Social TC-1 i TC-2, acreditativos del pago de las cuotas.

Así mismo, trimestralmente, pondrá a disposición de los delegados/as de personal los citados TC-1 i TC-2.

CAPÍTULO 10. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 35. Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se realizará conforme a las normas establecidas en el art. 22 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

La realización de los reconocimientos médicos será en atención a las particularidades de cada uno de los puestos de trabajo existentes en el parque, y a las circunstancias personales de cada trabajador y trabajadora.

Para eso los delegados y delegadas de prevención deberán supervisar los protocolos para la actuación de los servicios de prevención en la citada materia.

Artículo 36 Riesgos específicos.

La empresa está obligada a definir en cada caso los puestos de trabajo con riesgos específicos para la maternidad, lactancia natural y puestos de trabajo alternativos.

Artículo 37. Formación específica para los delegados/as de prevención.

La formación de los delegados y delegadas de prevención a la que hace referencia el art. 37.2 de la Ley 31/1995 se desarrollará en atención a los riesgos a los que pudiesen estar expuestos los trabajadores y trabajadoras del parque.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de noviembre de 2016

Artículo 38. Ropa de trabajo.

La empresa tiene la obligación de hacer entrega de la ropa de trabajo adecuada a toda la plantilla en función del puesto de trabajo a desarrollar, y teniendo en cuenta las características específicas del puesto de trabajo y personales. En caso de embarazo la empresa facilitará a las mujeres trabajadoras, las piezas de ropa adecuadas a su estado de embarazo.

Todo trabajador/a de esta empresa recibirá 2 equipos adecuados de verano y 2 de invierno, según las necesidades de su departamento.

En relación al calzado, a los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos, la Empresa facilitará el calzado adecuado para el desarrollo de las tareas propias de cada departamento. En el caso de no facilitar dicho calzado, el trabajador será compensado por la empresa por el uso de su calzado con un importe fijo de 24,60 EUR. Cada año este importe tendrá la correspondiente subida del IPC interanual estatal.

El pago de este importe se realizará a todos aquellos que estén de alta en el mes de agosto.

La empresa facilitará los equipos de invierno en noviembre y los de verano, en mayo.

Cuando por negligencia manifiesta del trabajador/a se estropee el equipo facilitado por la empresa, este tendrá la obligación de reponerlo.

CAPÍTULO 11. PREVISIÓN SOCIAL.

Artículo 39. Incapacidad temporal.

a) La incapacidad temporal por accidente de trabajo deberá de ser contemplada desde el primer día de baja hasta alcanzar el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta 1 año.

b) El sujeto por incapacidad temporal que origine hospitalización tendrá derecho a percibir el 100% durante todo el periodo de internamiento, y en caso de dejar de estar ingresado y siga estando de baja hasta un máximo de 6 meses contados desde el primer día de baja.

c) La incapacidad temporal por enfermedad común, sin hospitalización, será la siguiente:

1. Durante los primeros 7 días, cuando se trate de la primera baja contando un año de la última baja que el trabajador/a haya sufrido, la empresa abonará el 100% y desde el 80 día según la legislación.

2. A la segunda baja, durante los primeros 7 días, percibirá el 80% y desde el 80 día lo que establezca la normativa legal aplicable.

3. Y a la tercera baja, según la legislación aplicable desde el primer día.

La legislación establece, que en enfermedad común se percibirá el 60% de la base reguladora hasta el 200 día y a partir del 210 día el 75% de la base reguladora.

Este artículo no afectará a las trabajadoras en estado, con justificante médico.

Artículo 40. Convenio con la mutua.

La empresa ha llegado a un acuerdo con nuestra mutua de accidentes laborales Mutua Universal, por el cual los trabajadores/as de Aspro Ocio, SA, dispondrán de una serie de ventajas y descuentos.

CAPÍTULO 12. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

Artículo 41. Comisión Paritaria.

Con el objeto de contribuir a resolver los problemas derivados de la aplicación e interpretación del convenio, se constituye una Comisión Paritaria formada por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de los trabajadores. Esta Comisión entenderá obligatoriamente y como trámite previo de todas las dudas y divergencias que puedan salir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación y aplicación de este convenio sin perjuicio que, una vez conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que correspondan.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

Las funciones específicas son las siguientes:

Arbitraje de los problemas o cuestiones que se sometan por los trabajadores sobre asuntos derivados de la interpretación de este convenio.

Interpretación del convenio, siendo su resolución mayoritaria, previa publicación en el *Boletín Oficial de la provincia de Barcelona*, vinculante para las partes firmantes.

Cualquiera que se determine en cada momento legalmente.

La Comisión Paritaria operará en base a las siguientes normas de funcionamiento:

- a) Las reuniones se producirán a petición de cualquiera de las partes.
- b) La convocatoria será por escrito, indicando orden del día y con una antelación mínima de 72 horas.
- d) En todo caso se levantará acta de todas las reuniones.

La Comisión Paritaria resolverá aquellas cuestiones que le fueran planteadas en el plazo máximo de siete días. Para el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria ambas partes se someten expresamente a los procedimientos de Mediación, Conciliación y Arbitraje de acuerdo con el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), conforme a lo dispuesto en el art. 85.3 e) TRLET.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán adoptarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes.

Artículo 41 bis. Inaplicación de las condiciones de trabajo para causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Conforme a lo establecido en el art. 82.3 ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y previo desarrollo de consultas en los términos del art. 41.4 ET, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.

Si el periodo de consultes finalizara con acuerdo, el mismo determinará con exactitud las nuevas condiciones aplicables a la empresa y su duración, que no podrá exceder de la vigencia pactada en convenio.

En caso de desacuerdo, las partes convienen someter las discrepancias en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establezcan en su propio reglamento, y conforme a lo que establezcan los Acuerdos Interprofesionales en Cataluña sobre esta materia y en cada momento,

CAPÍTULO 13. DERECHO SUPLETORIO.

Artículo 42. Legislación complementaria.

En todo aquello que no está previsto en este convenio colectivo, se aplicará la legislación laboral vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA.

Por las implicaciones que pudiesen derivarse de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, los trabajadores que a fecha de entrada en vigor del mismo percibiesen un salario base superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, consolidarán la diferencia a través de un complemento denominado 'ex categoría', no compensable ni absorbible, teniendo la misma consideración que el salario base para aquellos cálculos e incrementos pactados o que se acuerden de futuro.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

ANEXO 1.

TABLAS SALARIALES 2016.

Grupo profesional	Salario anual	Salario base mensual
1. Encargados/as	21.222,92	1.515,92
2. Técnicos/as	17.993,37	1.285,24
3. Técnicos/as auxiliares	14.764,86	1.054,63
4. Personal de operaciones	12.380,30	884,31
5. Personal subalterno	10.076,57	719,76

CATALÀ.

Traducció del text original aportat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ASPRO OCIO, SA (CENTRE DE TREBALL DE MARINELAND CATALUNYA) PER ALS ANYS 2016-2018.

CAPÍTOL 1. PARTS NEGOCIADORES.

Article 1. Determinació de les parts que signen el conveni col·lectiu.

El present conveni col·lectiu es pacta entre la direcció de l'empresa Aspro Ocio, SA, d'una part, i el Comitè de Empresa del centre de treball de Marineland Catalunya, d'altra.

CAPÍTOL 2. CONDICIONS GENERALS.

Article 2. Àmbit funcional, personal i territorial.

El present conveni, regula les relacions laborals entre l'empresa Aspro Ocio, SA, i els seus treballadors del centre de treball anomenat Marineland Catalunya, situat a Ctra. Malgrat a Palafolls, 08339 Palafolls.

Es consideren expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu els supòsits recollits a l'article 1.3 i 2.1 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, així com els treballadors amb categoria de director de parc, director de departament, cap de departament, director de funció i cap de funció.

Article 3. Àmbit temporal: vigència, durada i denúncia.

Aquest conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2016 i tindrà una durada fins el 31 de desembre de 2018, prorrogant-se automàticament d'anys en any si cap de les dues parts el denuncia en temps i forma. La denúncia del conveni la podrà fer qualsevol de les dues parts, per escrit, i amb el mínim d'un mes d'antelació a la data del seu venciment.

Transcorregut dos anys a comptar des de l'inici de les negociacions per a un nou conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat el mateix, perdrà vigència, tret que les parts acordin prosseguir amb les negociacions o sotmetre's als mecanismes de solució que es regulin en els acords interprofessionals vigents a cada moment.

CAPÍTOL 3. CLÀUSULES D'OCUPACIÓ.

Article 4. Principis generals de no discriminació i d'acció positiva en la contractació.

En temes de contractació, i per tal de respectat el Principi de No Discriminació i Principi d'Acció Positiva recollits en els articles 23 i 24 del Capítol 7 del present Conveni, l'empresa haurà d'establir exclusions, reserves i preferències per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup professional de que es tracti.

En tot cas, els criteris a emprar en els procediments de selecció i contractació hauran de ser objectius i neutres per tal d'evitar qualsevol discriminació directa o indirecte desfavorable per raó de sexe, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió, conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

Article 5. Modalitats de contractació.

1. Contractes fixes- discontinus. Els contractes fixos-discontinus es regiran en base a les regles establertes en l'art.16 del RDL 2/2015 TRET. Per a la temporada en el que el parc romanqui obert al públic, les persones treballadores sota aquesta modalitat contractual seran cridats preferiblement per ordre d'antiguitat i dins del seu grup professional i lloc de treball.

En el supòsit que s'hagin de cobrir vacants o es desenvolupin ampliacions de plantilla per a serveis continuats durant tot l'any, el personal fix-discontinu gaudirà del dret preferent a ocupar els llocs de treball, assolint la condició de treballadors i treballadores indefinides a temps complet.

2. Contractes temporals. Les persones treballadores que haguessin estat contractades amb anterioritat per qualsevol modalitat de contractació temporal, assoliran la condició de fixes-discontinus si prèviament prestaren serveis dins les tres temporades anteriors en les que el parc roman obert per un temps igual o superior a 90 dies.

3. Informació als representants legals de les persones treballadores. Per tal de garantir el compliment dels criteris establerts en aquest article per l'ordre de trucada de les persones treballadores fixes-discontinues i la conversió de contractes temporals en fixos-discontinus, la direcció de l'empresa informarà a la representació legal de les persones treballadores.

Article 6. Període de prova.

L'ingrés s'entendrà provisional fins que no s'hagi complert el període de prova que es detalla tot seguit:

1. Sis mesos per a tècnics i directius.

2. Per a la resta de personal serà del 50% del temps treballat si el contracte és inferior o igual a quatre mesos. Per a contractes de durada superior a quatre mesos, serà de dos mesos com a màxim.

Durant el període de prova, tant l'empresa com el/la treballador/a, podran desistir unilateralment del contracte de treball sense preavís ni indemnització.

El període de prova serà computable a efectes d'antiguitat i, durant aquest, el/la treballador/a tindrà idèntics drets i obligacions que la resta de personal.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, i adopció o acolliment, que afectin al treballador durant el període de prova interrompran el còmput del mateix sempre que es produueixi acord entre ambdues parts.

Article 7. Preavís i liquidació per cessament.

El personal que desitgi cessar en el servei de l'empresa ho haurà de notificar per escrit amb la següent anticipació:

a) Tècnics i directius, 1 mes.

b) Resta de personal, 15 dies.

Quan el treballador/a causi baixa en la empresa, li serà abonat l'import de les gratificacions extraordinàries i el de les vacances en proporció al temps treballat des que es va acreditar la corresponent gratificació o es va gaudir de les corresponents vacances.

L'incompliment del termini de preavís causarà una deducció en la seva liquidació corresponent als dies que s'hagi deixat de fer el preavís.

CAPÍTOL 4. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ EN EL TREBALL.

Article 8. Classificació Professional.

El sistema de classificació professional que es contempla en el present conveni col·lectiu s'estructura en grups professionals, i substitueix a l'anterior basat en categories professionals per cada departament de l'empresa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

El grup professional agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, podent incloure tant diverses categories com diferents funcions o especialitats professionals.

Els criteris per a determinar la pertinença als grups professionals són els següents:

- Coneixement i experiència: la formació necessària per a complir correctament amb les comeses i l'experiència adquirida.
- Autonomia i responsabilitat: el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques, i el nivell d'influència sobre els resultats.
- Comandament: el grau de supervisió i ordenació de tasques sobre un equip de treball.

Definició dels grups professionals:

Grup professional 1: Encarregats/des.

S'inclouen en aquest grup professional a aquelles persones treballadores que desenvolupin funcions que requereixin un alt nivell d'experiència i coneixements, amb alt grau d'autonomia, responsabilitat o que poguessin coordinar i supervisar a un conjunt de col·laboradors, en base uns procediments i directrius definits pels responsables de l'àrea funcional.

Equiparació de categories: Operari/a 1er administració, entrenador/a 1era dofinari, encarregat/da de manteniment, operari/a 1era manteniment, 2on cap de restauració.

Grup professional 2: Tècnics/iques.

S'inclouen en aquest grup professional a aquelles persones treballadores que desenvolupin funcions que requereixin un nivell mitjà d'experiència i coneixements, sota instruccions i supervisió general d'alguna persona supervisora o responsable de l'àrea funcional.

Equiparació categories: entrenador/a 1era aus, operari/a 1era comercial, operari/a 2zona administració, entrenador/a 2zona dofinari, operari/a 2on manteniment, operari/a 3er manteniment, encarregat/da de restauració, operari/a 1er i 2on cuina, operari/a 1er restauració.

Grup professional 3: Tècnics/iques Auxiliars.

S'inclouen en aquest grup professional a aquelles persones treballadores que desenvolupen treballs executats sota instruccions precises, i amb una responsabilitat limitada per una supervisió directa, podent ser ajudats per treballadors/as de grups professionals inferiors.

Equiparació categories: entrenador/a 2zona aus, Operari/a 2zona comercial, entrenador/a 3era dofinari, entrenador/a 3era aus, operari/a 1er educació, operari/a 1er botiga, operari/a 2on restauració, operari/a 3er cuina.

Grup professional 4: Personal d'Operacions.

S'inclouen en aquest grup aquelles persones treballadores que tot i que executin les seves tasques sota instruccions precises necessiten coneixements professionals.

Les tasques portades a terme són les mateixes que les realitzades pel grup professional 5, però la seva realització es desenvolupa amb un major marge d'autonomia sobre la base de l'experiència global adquirida al lloc de treball.

Equiparació categories: operari/a 3er comercial, operari/a 3er administració, cuidador/a dofinari, cuidador/a aus, operari/a 2on educació, operari/a 2on botiga, operari/a 4art manteniment, operari/a 3er restauració.

Grup professional 5: Personal Subaltern.

S'inclouen en aquest grup professional a aquelles persones treballadores que desenvolupen treballs amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeix coneixements professionals elementals i un període breu d'adaptació.

Equiparació categories: Operari/a comercial, operari/a administració, operari/a zoologia, operari/a educació, operari/a botiga, operari/a manteniment, operari/a restauració.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

Article 9. Promoció professional i econòmica.

Per tal de fer efectiu el Principi d'Acció Positiva assenyalat en l'article 24 del present conveni, s'establiran en l'empresa exclusions, reserves i preferències en quant a la promoció professional de forma que, en cas d'igualtat de condicions d'idoneïtat, tindran dret preferent per a ser promocionades les persones del sexe menys representat en el nivell professional o funció de que es tracti. En tot cas, els criteris a emprar en els procediments de promoció hauran de ser objectius i neutres per tal d'evitar qualsevol discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclús el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinions polítiques, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Article 10. Formació Professional.

Els firmants del present conveni consideren la formació continua de les persones treballadores com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat de l'empresa amb la formació individual i el desenvolupament professional dels treballadors i les treballadores en el marc d'un procés d'aprenentatge permanent propi de la formació i en aquest sentit acorden:

1. L'establiment de Plans de Formació i desenvolupament d'accions formatives per part de l'empresa, vinculada a la promoció interna en la mateixa i per a totes les persones treballadores de la plantilla.
2. L'empresa organitzarà la formació i perfeccionament del personal que serveixi per al desenvolupament de competències i funcions de tot el personal en plantilla, aprofitant i desenvolupant al màxim la normativa legal vigent o norma que la pugui substituir o desenvolupar en matèria de formació.
3. Les accions formatives programades per l'empresa guardaran estreta relació amb el catàleg nacional de qualificacions professionals i el seu corresponent catàleg modular i es programaran fomentant mesures que tendeixin a conciliar la vida laboral, personal i familiar de les persones treballadores.
4. L'empresa comunicarà amb suficient antelació el desenvolupament de les diferents accions formatives a les persones afectades, amb un termini de temps suficient per poder analitzar i preveure els efectes en relació a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal i poder actuar en conseqüència i, amb caràcter previ, a la representació legal dels treballadors i treballadores.
5. Es garantirà el Principi d'Igualtat de Tracte i Oportunitats en la incorporació a la formació del personal de plantilla de l'empresa. En cas d'igualtat de condicions d'idoneïtat, tindran preferència a l'hora de formar-se les persones del sexe menys representat en el nivell professional de que es tracti.

CAPÍTOL 5. RETRIBUCIONS.

Article 11. Estructura salarial.

Les retribucions del personal al que afecta el present Conveni estaran constituïdes pel salari establert a l'annex 1.

Article 12. Salari.

Els salaris amb efectes del dia 1 de gener que s'estableixen per a 2016 en aquest conveni són els que figuren a la taula salarial adjunta en l'annex del present conveni. Els conceptes previstos en aquest conveni col·lectiu, s'hauran de revisar d'acord amb els següents criteris de productivitat de l'empresa:

Any 2017: Si l'EBITDA durant la temporada 2016 (període de novembre de 2015 a octubre de 2016) és superior als objectius pressupostats per aquest exercici, l'augment que s'aplicarà serà del IPC estatal interanual de 2016 més un 1%.

Si l'EBITDA del parc durant la temporada 2016 (període de novembre de 2015 a octubre de 2016) és superior al EBITDA de la temporada 2015 (període de novembre de 2014 a octubre de 2015), l'augment que s'aplicarà serà del IPC estatal interanual de 2016 més un 0,5%.

Si l'EBITDA del parc durant la temporada 2016 (període de novembre de 2015 a octubre de 2016) és inferior al EBITDA de la temporada 2015 (període de novembre de 2014 a octubre de 2015), no es realitzarà revisió salarial.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

Any 2018: Si l'EBITDA durant la temporada 2017 (periode de novembre de 2016 a octubre de 2017) és superior als objectius pressupostats per aquest exercici, l'augment que s'aplicarà serà del IPC estatal interanual de 2017 més un 1%.

Si l'EBITDA del parc durant la temporada 2017 (periode de novembre de 2016 a octubre de 2017) és superior al EBITDA de la temporada 2016 (periode de novembre de 2015 a octubre de 2016), l'augment que s'aplicarà serà del IPC estatal interanual de 2017 més un 0,5%.

Si l'EBITDA del parc durant la temporada 2017 (periode de novembre de 2016 a octubre de 2017) és inferior al EBITDA de la temporada 2015 (periode de novembre de 2015 a octubre de 2016), no es realitzarà revisió salarial.

Per a poder constatar els resultats obtinguts en el parc durant cadascuna de les temporades, es reunirà la comissió paritària en els dos últims mesos del mateix any- a fi i efecte d'analitzar l'informe d'activitat i determinar l'increment salarial, si escau.

Article 13. Antiguitat.

Els treballadors i les treballadores que, a l'any 2005, no haguessin meritat el seu primer quinquenni, no tindran dret a cap quantitat en concepte de plus d'antiguitat.

Els treballadors i les treballadores que haguessin meritat el primer quinquenni abans de l'any 2002, continuaran meritant el plus d'antiguitat consistent en una quantitat equivalent al 7,5% del salari de conveni per cada quinquenni treballat.

Aquells treballadors i treballadores que haguessin complert el primer quinquenni a l'any 2002, tindran dret a seguir meritant un plus d'antiguitat consistent en una quantitat equivalent al 4% del salari de conveni per cada quinquenni treballat.

Els /les que hagin complert el seu primer quinquenni a l'any 2003, continuaran meritant el mateix, en una quantitat equivalent al 3% del salari de conveni per cada quinquenni treballat.

Per últim, per aquells treballadors i treballadores que l'haguessin complert a l'any 2004, l'import del plus serà equivalent a un 2% del salari de conveni per cada quinquenni treballat.

S'entén exclòs del mencionat salari de conveni el que s'hagi abonat en concepte d'hores extraordinàries i dies festius treballats.

L'antiguitat quedrà limitada a cinc quinquennis.

Article 14. Gratificacions extraordinàries anuals.

Tots els/les treballadors/es afectats/des per aquest conveni col·lectiu rebran les següents gratificacions extraordinàries:

a) Una gratificació al juny, per abonar abans del 30 de juny, consistent en 30 dies de salari conveni i els complements salarials que tingui reconegut la persona treballadora.

b) Una gratificació al desembre, per abonar abans del 23 de desembre, consistent en 30 dies de salari conveni i els complements salarials que tingui reconeguda la persona treballadora.

Aquestes gratificacions anuals es pagaran en proporció al temps treballat.

Article 15. Retribució en dies festius.

Els dies festius que es treballin es pagaran a raó del 160% sobre el salari de conveni diari.

També els dies lliures tindran caràcter festiu en cas de ser treballats a petició de l'empresa. Aquest dies lliures podran tenir un valor de 1,5 dies de vacances en comptes de ser pagats, si així ho acorden l'empresa i el treballador/a individualment.

Des de la signatura del present conveni, i en el cas de coincidir el dia lliure rotatiu amb un dia festiu que no sigui diumenge no hi haurà cap bonificació.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

No obstant per a aquells treballadors i treballadores que treballin els dies 25 i 26 de desembre, 1 i 6 de gener s'estableix un complement addicional de 30 EUR per dia treballat.

CAPÍTOL 6. TEMPS DE TREBALL, DESCANS, PERMISOS I EXCEDÈNCIES.

Article 16. Jornada Laboral i Descans.

La jornada laboral anual de conveni es fixa en 1.792 hores, preferiblement repartides en 40 hores setmanals amb la distribució de 5 dies de treball i 2 de descans.

Pel fet de treballar en una empresa de serveis i amb una forta temporalitat, la Direcció pot establir una distribució adient a les necessitats del servei i organització de conformitat a lo establert a l'article 34.2 TRLET.

Tot el personal que realitzi la jornada de forma continuada i que excedeixi de sis hores, conforme a l'establert en l'art. 34.4 ET tindrà dret a un màxim de 30 minuts de descans de treball efectiu.

Es considerarà jornada partida aquella que tingui un interval de menjar d'almenys una hora.

Tot els treballadors/ores afectats per aquest conveni col·lectiu tindran dret, quan el parc estigui en disposició operativa per oferir-ho, a un àpat al dia en els locals de l'empresa i a càrrec d'aquesta, inclòs el cafè. El Comitè d'Empresa serà informat prèviament dels menús diaris per al personal del parc.

Per tal de fer efectiu el dret a conciliar la vida personal, familiar y laboral i sempre que les condicions organitzatives del treball així ho permetin, es tendrà, en la mesura del possible, a l'adaptació de la jornada, sense fer reducció de la mateixa, per a aquelles persones que tingui al seu càrrec personnes dependents (guarda legal i persones dependent fins a segon grau de consanguinitat).

Article 17. Impossibilitat de la prestació.

El fet que per motius de força major, el parc no pugui ser obert al públic, no eximeix al treballador/a de continuar prestant els seus serveis per a l'empresa en el seu horari habitual de treball.

No obstant això, si la Direcció de l'empresa estima que no és possible la prestació de serveis per part del treballador/a, aquesta podrà comunicar-li al treballador/a dita decisió.

Si la Direcció de l'empresa no comuniqués al treballador/a que és impossible la prestació dels seus serveis, abans que aquest s'hagi presentat a les instal·lacions de l'empresa, o abans que s'hagi incorporat al seu lloc de treball, aquest tindrà dret que es computi com a temps efectiu de treball un període de 2 hores.

Des del moment en què el treballador/a s'hagi incorporat al seu lloc de treball si la Direcció de l'empresa li comunica, en un període de 2 hores des de l'hora d'obertura del parc, que ha d'abandonar el seu lloc de treball, es computarà com a temps de treball efectiu de treball les 2 hores mencionades anteriorment més el temps que efectivament hagi estat prestant els seus serveis fins que la Direcció li comuniqui la seva decisió.

En el supòsit que, en el moment de comunicar-li la seva decisió la direcció, el treballador/a hagi prestat els seus serveis per un període superior a les 2 hores des de l'hora d'obertura del parc, es computarà com a temps treballat la jornada completa.

Article 18. Hores Extraordinàries.

Els treballadors/res podran realitzar hores extraordinàries a petició de l'empresa, sempre que no s'excedeixi allò establert en l'article 35 de l'Estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre). Les esmentades hores extraordinàries tindran un increment del 130% sobre el valor de l'hora ordinària.

En el supòsit de ser compensades en temps de descans aquest es farà per hora i mitja de descans per hora treballada.

Article 19. Vacances.

Els treballadors/res de l'empresa tindran dret a 35 dies naturals de vacances, garantint en qualsevol cas el gaudi de 25 dies laborals.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

Els treballadors/res fixos amb caràcter discontinu i els temporals tindran dret a la part proporcional dels dies de vacances segons la seva antiguitat.

Article 20. Permisos.

A més dels permisos i llicències que a cada moment s'estableixin a la legislació vigent, les persones treballadores podran gaudir amb dret a remuneració dels següents:

1. Pel temps indispensable per a assistir al consultori mèdic com a conseqüència de malaltia o derivat de cita prèvia, en hores coincidents amb les de la jornada laboral de la persona treballadora en qüestió.
2. Pel temps indispensable per a acompañar a consultori mèdic a un familiar de primer grau que estigui a càrrec del treballador o la treballadora, sempre i quan l'horari del mateix sigui coincident amb el de la seva jornada laboral, amb la finalitat de fer efectiu el dret a conciliar la vida familiar, laboral i personal.

Atenint-se als següents criteris:

- a) Que és d'aplicació per a l'acompanyament del cònjuge quan reuneixi la resta requisits que es detallen en el següent apartat.
 - b) S'entendrà que el cònjuge o familiar de primer grau està "a càrrec" de la persona treballadora a efectes de l'acompanyament quan es tracti de persones que presentin una necessitat real de tal acompañament en base a raons d'edat, accident o malaltia que facin que no es pugui valer por sí mateix i que no estigui en condicions d'acudir sol a la visita mèdica.
 - c) En el cas de l'edat s'entendrà que existeix dependència, i per tant la necessitat d'acompanyament, amb els fills i filles menors de 14 anys.
 - d) En tots els casos serà necessari justificar el permís amb el corresponent comprovant visat per la persona facultativa, o personal degudament acreditat, siguin o no de la seguretat social.
3. Reconeixement del treballador pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, igual que la treballadora.
 4. Cinc dies per naixement de fill/filla i per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat en els supòsits que el treballador/a necessiti fer un desplaçament de més de 150 quilòmetres a l'efecte.
 5. En tots els supòsits contemplats en aquest article, es reconeix el dret a la llicència retribuïda tant als matrimonis convencionals com a les parelles de fet i a les parelles del mateix sexe.

Article 21. Acumulació Hores Lactància.

1. Les persones treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball retribuïda, que podran dividir en fraccions. La persona treballadora, a la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en una hora o qualsevol altre fórmula d'acumulació que les parts acordin. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare en cas que ambdós treballin.
2. Les persones treballadores que tinguin dret a aquesta reducció de jornada diària podran substituir-la, segons voluntat, per un període de temps en jornades completes de permís retribuït, equivalent a la suma de cadascuna de les hores diàries; el gaudi d'aquest haurà de produir-se, necessàriament, de forma consecutiva al permís de maternitat o per paternitat. L'exercici d'aquest dret haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima d'un mes abans del seu inici.
3. La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 1 i 2 d'aquest article, corresindrà a la persona treballadora, dins la seva jornada ordinària. La persona treballadora haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació la data en que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

4. L'ús d'aquest dret recollit a l'article 21, no suposarà pèrdues d'altres drets, en particular els de formació i actualització professional, tret dels que es derivin de la pròpia jornada reduïda o siguin incompatibles amb el nou horari reduït de la persona treballadora.

5. A la finalització de les reduccions de jornada aquí contemplades la persona treballadora tindrà dret a incorporar-se en les mateixes condicions al seu lloc de treball.

Article 22. Excedències.

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys i amb reserva del lloc de treball per el temps que duri l'excedència, per a atendre a la cura de cada fill/filla, ja sigui natural, com per adopció, o en els supòsits d'accolliment, tant permanent com pre-adoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys, i amb reserva del lloc de treball per el temps que duri l'excedència, les persones treballadores per tal d'atendre a la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raó d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

El període en que la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora es beneficiarà de qualsevol de les millors en les condicions de treball durant la suspensió del contracte.

CAPÍTOL 7. IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS.

Article 23. Principi de No Discriminació.

El present conveni es fonamenta en la igualtat de drets i obligacions sense discriminació per raó de sexe, religió, raça, ideologia política o sindical. Així mateix i d'acord al dispositiu a la Llei orgànica 3/2007, es vetllarà pel respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat l'empresa adoptarà mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, inclòs el racial, ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Article 24. Principi d'Acció Positiva.

Per tal de contribuir de forma eficaç a l'aplicació del Principi de No discriminació (art. 23 del present conveni), i al seu desenvolupament sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs de igual valor, es desenvoluparà una acció positiva particularment en les condicions de contractació, salarials, formació, promoció i condicions de treball en general de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional de que es tracti.

Article 25. Principi General de No Discriminació en la Retribució.

L'empresa pagarà per la prestació d'un treball de igual valor la mateixa retribució tant directa com indirecta, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de discapacitat, gènere, origen, inclús el racial o ètnic, estat civil, edat, religió, conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Article 26. Protocol d'Assetjament Sexual o Per Raó de Sexe.

La Direcció de l'empresa i la Representació de les Persones Treballadores es comprometen a promoure condicions de treball que evitin l'assetjament laboral i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció.

Ambdues parts es comprometen a negociar i acordar en el termini màxim d'un any, en el si d'una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, un Protocol d'Assetjament Sexual o per Raó de Sexe que tingui per objecte establir el procediment i les pautes d'actuació a Marineland per tal de prevenir i donar curs a les denúncies i reclamacions d'assetjament.

Article 27. Drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere.

En compliment a la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (LOMPIVG), la persona víctima de violència de gènere té dret a:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

1. La reducció de la jornada laboral, que comporta una reducció del salari en la mateixa proporció.
2. La reordenació del temps de treball.
3. Al canvi de centre, amb reserva del lloc de treball.
4. A la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball.
5. A l'extinció del contracte de treball, amb dret a la prestació per desocupació.

A efectes de l'aplicació d'aquest article, la condició de víctima de violència de gènere haurà de ser acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment, mitjançant l'ordre de protecció dictada pel jutge a favor de la víctima, o excepcionalment amb l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis de que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dictamini l'ordre de protecció. (Art. 23 de la LOMPIVG).

CAPÍTOL 8. RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 28. Principis generals.

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals d'acord amb la graduació de faltes i les sancions que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu així com en el Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la Direcció de l'empresa seran revisables per la jurisdicció competent. La sanció de faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador/a, fent constar la data i els fets que la motiven.

No es podran imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances ni altre disminució dels drets de descans del treballador.

Article 29. Graduació de les faltes.

Les faltes comeses pels treballadors/res es classificaran segons la importància i, en el seu cas, la seva reincidència, en lleus, greus i molt greus.

1. Seran faltes lleus:

- 1.1 Tres faltes de puntualitat en un mes sense justificar.
- 1.2 No comunicar amb antelació la falta al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- 1.3 La falta d'endreç i neteja personal.
- 1.4 Discussions que tinguin repercussió en la bona marxa dels serveis.
- 1.5 Falta d'atenció o diligència amb el públic, així com en el desenvolupament de la tasca encomanada.
- 1.6 Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.
- 1.7 Petits descuits en la conservació del material.
- 1.8 No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
- 1.9 Falta de respecte i consideració en matèria lleu cap als subordinats, companys, caps, personal i públic, així com la discussió amb aquests durant la jornada de treball.

2. Seran faltes greus:

- 2.1. Més de tres i fins a deu faltes de puntualitat a la feina durant un mes, sense justificació.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

- 2.2. No anar a la feina dos dies al mes sense justificació.
 - 2.3. Simular la presència d'un altre treballador fent servir la seva firma, fitxa o targeta de control.
 - 2.4. Canviar, regirar els armaris o taquilles dels companys o del públic sense la deguda autorització.
 - 2.5. La negligència o imprudència greus en el desenvolupament de l'activitat encomanada.
 - 2.6. Les comeses contra la disciplina en la feina.
 - 2.7. La negligència greu en la conservació i utilització de materials, eines i màquines que el treballador tingui al seu càrrec.
 - 2.8. Els maltractaments de paraula o fet o faltes de respecte molt greus cap als companys, tercers o públic en general.
 - 2.9. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
 - 2.10. Realitzar sense el permís oportú, treballs particulars o usar elements de l'empresa per a finalitats personals, durant la jornada laboral, i en benefici propi.
3. Seran faltes molt greus:
- 3.1. Més de deu faltes de puntualitat a la feina durant tres mesos sense causa justificada.
 - 3.2. Mes de vint faltes de puntualitat a la feina durant sis mesos sense causa justificada.
 - 3.3. El frau, la desleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.
 - 3.4. El furt, el robatori i l'apropiació indeguda, tant als altres treballadors de l'empresa, com al públic, com a qualsevol persona que estigui dins del parc.
 - 3.5. La simulació comprovada d'accident o malaltia.
 - 3.6. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en màquines, aparells, instal·lacions, edificis, estris, documents i departaments de l'empresa.
 - 3.7. La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan d'aquest fet se'n derivin perjudicis de qualsevol ordre per l'empresa.
 - 3.8. Els maltractaments de paraula o fet, o faltes de respecte molt greus cap a companys, tercers o públic en general de contingut sexista, sexual, racista o xenòfob.
 - 3.9. L'abandonament del lloc de treball més de dues vegades durant trenta dies sense causa justificada.
 - 3.10. L'abús greu d'autoritat.
 - 3.11. La desobediència o indisciplina continuades a la feina.
 - 3.12. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.

La reincidència de qualsevol falta greu en un període de tres mesos.

Qualsevol conducta que es consideri constitutiva d'assetjament moral, sexual o per raó de sexe.

Article 30. Sancions.

Les sancions que l'empresa podrà aplicar als treballadors/res, segons la gravetat i circumstàncies del cas concret, seran les següents:

1. Faltes lleus: Amonestació verbal o escrita.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

2. Faltes greus: Suspensió de feina i sou d'un a quinze dies.

3. Faltes molt greus: Suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies i acomiadament.

El termini de prescripció de les faltes serà l'establert en l'Estatut dels Treballadors, iniciant-se el còmput a partir del coneixement de les faltes per part de la direcció i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

La Direcció comunicarà al Comitè d'Empresa la seva decisió de sancionar i aquest podrà emetre un informe que s'adjuntarà a l'expedient.

CAPÍTOL 9. DRETS SINDICALS.

Article 31. Drets sindicals.

Respecte als drets sindicals dels treballadors/res, aquest conveni col·lectiu es remet a allò establert a l'Estatut dels Treballadors.

Per a la realització d'activitats dels delegats i delegades de prevenció dins el parc, conforme al disposat a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i demés disposicions en aquesta matèria, els mateixos disposaran del temps necessari per tal motiu.

Article 32. Assemblees de personal.

L'Empresa facilitarà la celebració d'assemblees dels treballadors/res quan siguin sol·licitades amb una antelació mínima de 48 hores i es compleixin la resta de requisits que puguin establir les disposicions que regulen en cada moment aquestes reunions.

Les assemblees tindran lloc fora de la jornada de treball i després d'haver-la acabat.

Com a excepció, l'empresa accepta que es puguin celebrar assemblees abans d'acabar la jornada i dins la mateixa, sense pèrdua de retribució, i fins a un màxim de dues hores setmanals, en els casos següents:

Suspensió de pagaments o declaració de fallida de l'empresa.

Presentació d'expedients de regulació d'ocupació.

Article 33. Tauler d'avisos.

En el centre de treball s'habilitaran uns taulers d'anuncis, d'un mínim de 0,80 x 1,20 metres, en els que els delegats/es de personal o qualsevol treballador/a de l'empresa afiliat/da a alguna de les centrals sindicals legalment constituïdes tindran dret a fer comunicacions, avisos i propaganda.

Quan la comunicació sigui efectuada per treballadors/es que no siguin delegats de personal, hauran de comunicar-ho prèviament a aquests, així com al representant de l'empresa, els quals en cap cas s'hi podran oposar, fent-se responsable del contingut el signatari o signataris. Quan es faci alguna comunicació amb la que l'empresa no hi estigui conforme, tindrà dret a consignar en l'esmentat tauler d'anuncis la rèplica o contestació que estimi pertinent.

Article 34. Documents de cotització.

L'empresa posarà a disposició mensualment els models de cotització a la Seguretat Social TC-1 i TC-2, acreditatiu del pagament de les quotes.

Així mateix, trimestralment, posarà a disposició dels delegats/des de personal els esmentats TC-1 i TC-2.

CAPÍTOL 10. SEGURETAT I SALUT LABORAL.

Article 35. Vigilància de la salut.

La vigilància de la salut de les persones treballadores es realitzarà conforme a les normes estableties en l'art. 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

La realització dels reconeixements mèdics serà en atenció a les particularitats de cadascun dels llocs de treball existents al parc, i a les circumstàncies personals de cada treballador i treballadora.

Per això els delegats i delegades de prevenció hauran de supervisar els protocols per a l'actuació dels serveis de prevenció en la citada matèria.

Article 36 Riscos Específics.

L'empresa està obligada a definir en cada cas els llocs de treball amb riscos específics per la maternitat, lactància natural i llocs de treball alternatius.

Article 37. Formació específica per els delegats/des de prevenció.

La formació dels delegats i delegades de prevenció a la que fa referència l'art. 37.2 de la Llei 31/1995 es desenvoluparà en atenció als riscos als que poguessin estar exposats els treballadors i treballadores del parc.

Article 38. Roba de Treball.

L'empresa té l'obligació de fer entrega de la roba de treball adient a tota la plantilla en funció del lloc de treball a desenvolupar, i tenint en compte les característiques específiques del lloc de treball i personals. En cas d'embaràs l'empresa facilitarà a les dones treballadores, les peces de roba adients al seu estat d'embaràs.

Tot treballador/a d'aquesta empresa rebrà 2 equips adequats d'estiu i a 2 d'hivern, segons les necessitats del seu departament.

Pel que fa al calçat, als treballadors/-res fixes i fixes-discontinus, l'empresa facilitarà el calçat adequat pel desenvolupament de les tasques pròpies de cada departament. En el cas de no facilitar dit calçat, el treballador serà compensat per l'empresa per l'ús del seu calçat amb un import fix de 24,60 EUR. Cada any aquest import tindrà la corresponent pujada del IPC interanual estatal.

El pagament d'aquest import es realitzarà a tots aquells que estiguin d'alta en el mes d'agost.

L'empresa facilitarà els equips d'hivern al novembre i els d'estiu, al maig.

Quan per negligència manifesta del treballador/a es malmeti l'equip facilitat per l'empresa, aquest tindrà l'obligació de reposar-lo.

CAPÍTOL 11. PREVISIÓ SOCIAL.

Article 39. Incapacitat temporal.

a) La incapacitat temporal per accident de treball haurà de ser contemplada des del primer dia de baixa fins assolir el 100% de la retribució mensual ordinària fins 1 any.

b) El subjecte que per incapacitat temporal que origini hospitalització tindrà dret a percebre el 100% durant tot el període d'internament, i en cas de deixar d'estar ingressat i segueixi estant de baixa fins a un màxim de 6 mesos comptats des del primer dia de baixa.

c) La incapacitat temporal per malaltia comuna, sense hospitalització, serà el següent:

1. Durant els primers 7 dies, quan es tracti de la primera baixa comptant un any de la darrera baixa que el treballador/a ha sofert, l'empresa abonarà el 100% i des del 8è dia segons la legislació.

2. A la segona baixa, durant els primers 7 dies, percebrà el 80% i des del 8è dia el que estableix la normativa legal aplicable.

3. I a la tercera baixa, segons la legislació aplicable des del primer dia.

La legislació aplicable estableix, que en malaltia comuna es percebrà el 60% de la base reguladora fins el 20è dia i a partir del 21è dia el 75% de la base reguladora.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

Aquest article no afectarà a les treballadores en estat, amb justificant mèdic.

Article 40. Conveni amb la mútua.

L'empresa ha arribat a un acord amb la nostra mútua d'accidents laborals Mútua Universal, pel qual els treballadors/ores de Aspro Ocio, SA, disposaran d'una sèrie d'avantatges i descomptes.

CAPÍTOL 12. COMISSION PARITÀRIA DEL CONVENI.

Article 41. Comissió Paritaria.

Amb l'objecte de contribuir a resoldre els problemes derivats de l'aplicació i interpretació del conveni, es constitueix una Comissió Paritaria formada per 2 representants de l'empresa i 2 representants dels treballadors. Aquesta Comissió entendrà obligatoriament i com a tràmit previ de tots els dubtes i divergències que puguin sortir entre les parts, sobre qüestions d'interpretació i aplicació d'aquest conveni sense perjudici que, una vegada conegit el dictamen de la Comissió Paritaria, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que corresponguin.

Les funcions específiques son les següents:

Arbitratge dels problemes o qüestions que es sotmetin pels treballadors sobre assumptes derivats de la interpretació d'aquest conveni.

Interpretació del conveni, essent la seva resolució majoritària, prèvia publicació en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*, vinculant per les parts signants.

Qualsevol que es determini a cada moment legalment.

La Comissió Paritaria operarà sobre la base de les següents normes de funcionament:

- a) Les reunions es produiran a petició de qualsevol de les parts.
- b) La convocatòria serà per escrit, indicant ordre del dia i amb una antelació mínima de 72 hores.
- d) En tot cas s'estendrà acta de totes les reunions.

La Comissió Paritaria resoldrà aquelles qüestions que li anessin plantejades en el termini màxim de set dies. Per al supòsit de desacord en el si de la Comissió Paritaria ambdues parts se sotmeten expressament als procediments de Mediació, Conciliació i Arbitratge d'acord amb el Reglament de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), conforme al que es disposa en l'art. 85.3 e) TRLET.

Els acords de la Comissió Paritaria hauran d'adoptar-se per decisió favorable i conjunta d'ambdues parts.

Article 41 bis. Inaplicació de les condicions de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Conforme a l'establert a l'art. 82.3 ET, quan concorrin causes econòmiques, tècniques organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors i previ desenvolupament de consultes en els termes de l'art. 41.4 ET, es podrà procedir a inaplicar les condicions de treball previstes en el present Conveni col·lectiu.

Si el període de consultes finalitzara amb acord, el mateix determinarà amb exactitud les noves condicions aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà excedir de la vigència pactada en conveni.

En cas de desacord, les parts convenen sotmetre les discrepàncies en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixin en el seu propi reglament, i conforme al que estableixin els Acords Interprofessional a Catalunya sobre aquesta matèria i a cada moment.

CAPÍTOL 13. DRET SUPLETORI.

Article 42. Legislació complementaria.

En tot allò que no està previst en aquest conveni col·lectiu, s'aplicarà la legislació laboral vigent.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 9 de novembre de 2016

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

PRIMERA.

Per les implicacions que poguessin derivar-se de l'aplicació del nou sistema de classificació professional basat en grups professionals, els treballadors que a la data d'entrada en vigor del mateix percebessin un salari base superior a l'establert per al grup professional al que quedin adscrits, consolidaran la diferència a través d'un complement denominat "ex categoria", no compensable ni absorbible, tenint la mateixa consideració que el salari base per a aquells càlculs i increments pactats o que s'acordin de futur.

ANNEX 1.

TAULES SALARIALS 2016.

Grup professional	Salari anual	Salari base mensual
1. Encarregats/des	21.222,92	1.515,92
2. Tècnics/iques	17.993,37	1.285,24
3. Tècnics/iques auxiliars	14.764,86	1.054,63
4. Personal d'operacions	12.380,30	884,31
5. Personal subalterno	10.076,57	719,76

Barcelona, 1 de setembre de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès