

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Leisure Parks, Sociedad Anónima”, centro de trabajo Aquópolis Villanueva de la Cañada (código número 28100881012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Leisure Parks, Sociedad Anónima”, centro de trabajo Aquópolis Villanueva de la Cañada, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de mayo de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 30 de noviembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
“LEISURE PARKS, SOCIEDAD ANÓNIMA”.
CENTRO DE TRABAJO AQUÓPOLIS VILLANUEVA DE LA CAÑADA**

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras.*—El presente convenio colectivo queda concertado y, por tanto, suscrito de una parte por la empresa “Leisure Parks, Sociedad Anónima” (centro de trabajo Aquópolis Villanueva de la Cañada) y de otra parte por los trabajadores de la misma.

Siendo su naturaleza jurídica la de convenio colectivo de empresa, tiene por objeto fijar el marco de las relaciones laborales que tengan lugar entre la empresa y sus trabajadores.

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*

- a) *Ámbito territorial.* El ámbito territorial del presente convenio es el del centro de trabajo de la empresa “Leisure Parks, Sociedad Anónima” (Aquópolis Villanueva de la Cañada).
- b) *Ámbito funcional.* El presente convenio colectivo se aplicará a las actividades directamente explotadas por la empresa en el centro de trabajo afectado.
- c) *Ámbito personal.* Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal que preste sus servicios en “Leisure Parks, Sociedad Anónima” (centro de trabajo Aquópolis Villanueva de la Cañada), mediante una relación laboral común.
- d) *Ámbito temporal.* El convenio extenderá su vigencia desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre de 2018.

Art. 3. *Denuncia y prórroga.*—El convenio quedará prorrogado por períodos de un año a partir del término de su vigencia en el supuesto de que ninguna de las partes lo denuncie.

La denuncia del presente convenio colectivo deberá efectuarse por cualquiera de las partes, formal y fehacientemente, mediante notificaciones a la Autoridad Laboral y a la otra parte, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia entendiéndose prorrogado en su totalidad hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo.

Art. 4. *Absorción y compensación.*—Las condiciones establecidas en el presente convenio compensan y absorben las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen. A este respecto, las disposiciones legales o convenios colectivos futuros que impliquen variación en todos o en algunos conceptos económicos o de condiciones de trabajo únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados en cómputo anual y sumados a las vigentes con anterioridad a este acuerdo, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 5. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan del presente convenio, sin perjuicio de la absorción y compensación de condiciones de trabajo, así como de la integración de las condiciones más beneficiosas bajo los conceptos previstos en este convenio.

Capítulo II

Contratación, organización del trabajo y clasificación profesional

Art. 6. *Facultad de organización.*—La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa.

En el ejercicio de sus facultades organizativas y directivas, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización y/o división del trabajo oportunos, que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien este delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral con los niveles de eficacia y eficiencia marcados por la compañía.

Art. 7. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio se clasificarán según las áreas de actividad a la que estén adscritos, y dentro de cada área en función de distintos niveles o grupos profesionales, cada uno de los cuales tendrá asignadas diferentes categorías con sus funciones correspondientes. El Anexo I recoge la

clasificación profesional, por áreas, niveles y categorías recogiendo las funciones de cada una de estas. La enumeración de tales funciones es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas, ni excluye otras por crear, por lo que la empresa se reserva el derecho a su cobertura, modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida en que las necesidades del servicio y volumen de la actividad así lo requieran, y sin perjuicio del derecho adquirido por cada trabajador.

Se podrán establecer diferencias salariales dentro de una misma categoría profesional, en función de las especiales características en las funciones realizadas, que exijan un tratamiento retributivo diferenciado.

Art. 8. *Clasificación por permanencia.*—El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasificará según la permanencia en la empresa de la forma siguiente:

- Personal de estructura: Personal cuyas funciones se desarrollan a lo largo de todo el año, para cuya vinculación en la medida de lo posible se suscribirán contratos indefinidos.
- Personal de temporada: Personal que presta sus servicios únicamente durante parte del año, siendo requerido para trabajar normalmente en los períodos de mayor actividad contratada.

Art. 9. *Movilidad funcional.*—Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la empresa, los trabajadores podrán ser adscritos, sucesiva o simultáneamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran cualquier nivel o grupo profesional.

La empresa podrá asignar a los empleados funciones o tareas distintas a las realizadas usualmente sin más limitaciones que las derivadas de la titulación académica o experiencia profesional que cada puesto de trabajo requiera, con el mantenimiento del salario acordado y el cumplimiento de la legalidad vigente, con especial referencia a los artículos 22 y 39 de Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Trabajos de superior e inferior grupo o nivel profesional y polivalencia funcional.*—Los trabajadores vinculados por el presente convenio colectivo, podrán ser destinados a desempeñar funciones de cualquier grupo o nivel profesional (polivalencia funcional), resultando de aplicación las condiciones salariales correspondientes al grupo o categoría cuya realización de funciones resulte prevalente, salvo en los casos de encomendar funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen (seis meses durante un año o doce meses durante dos años).

Art. 11. *Períodos de prueba y plazos de preaviso.*—Se establecen los siguientes períodos de prueba por categoría:

- De seis meses para titulados superiores y de grado medio, y directores.
- De tres meses para responsables.
- De dos meses para el resto de personal.

A efectos de duración del período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo las situaciones de, incapacidad temporal (cualquiera que sea su causa), maternidad, adopción o acogimiento que afecten al trabajador.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

El personal que cause baja voluntaria en la empresa deberá dar un plazo de preaviso escrito a la empresa de quince días, para todos los grupos profesionales, salvo los directores y responsables de departamento, para los que dicho plazo se establece en treinta días. El incumplimiento de dicho preaviso dará lugar a una indemnización por daños y perjuicios, equivalente a los devengos salariales correspondientes a los días de retraso de la comunicación, pudiendo la empresa descontar dicha cuantía de los devengos que correspondan al trabajador, por los conceptos de saldo y finiquito.

Art. 12. *Modalidades de contratación.*—La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación que la legislación vigente en cada momento le permita, sin más limitaciones que las derivadas de su propia naturaleza y finalidad.

1. No obstante lo anterior, las partes expresamente pactan que, además de la celebración de contratos indefinidos, podrán suscribirse contratos de duración determinada de acuerdo con los supuestos establecidos legalmente en cada momento, con las particularidades siguientes, atendiendo a las especiales características de la actividad.

- a) Contrato por obra o servicio determinado. Con referencia a esta modalidad de contratación, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de los supuestos expresamente contemplados por la ley, los siguientes:
- Para atender servicios concertados de espectáculos y eventos durante las temporadas convenidas con el cliente final.
 - Para la puesta en funcionamiento del centro de trabajo, incluso desde antes de su apertura y hasta que estén a pleno rendimiento.
 - Para cubrir el volumen de trabajo adicional que representa el atender la temporada del Parque Acuático al público, que se fija desde principios de junio hasta mediados de septiembre, la mejor forma de atender las necesidades de personal que esto implica, de acuerdo con el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es la de crear un contrato de obra o servicio, configurándolo como propio de la actividad normal de la empresa. Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada bien a jornada completa, bien a tiempo parcial, y se dirigirá a todos los grupos profesionales y para aquellos puestos que deban permanecer toda la temporada en el Parque Acuático. Para el refuerzo de la plantilla en fines de semana, vísperas de fiestas y puentes, durante todo el tiempo en que sea precisa la realización del trabajo.
 - Para trabajos de instalación, reparación y mantenimiento, hasta que concluyan los mismos.
Esta modalidad contractual podrá ser utilizada, bien a jornada completa, bien a tiempo parcial.

- b) Contrato eventual. Con referencia a esta modalidad contractual, las partes expresamente establecen la formulación de la misma, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal dentro de la empresa. Las partes pactan que su duración máxima será de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
En caso de que el contrato se hubiera concertado por un período inferior al máximo establecido, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Contrato fijo-discontinuo. Se concertará por tiempo indefinido para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados por orden de prioridad teniendo en cuenta, entre otros criterios, la siguiente secuencia de factores:

- I. La puntuación lograda en la evaluación del desempeño realizada por sus responsables a la finalización de cada temporada.
- II. La preparación y formación específica de cada empleado.
- III. La realización de determinadas funciones en ocasiones anteriores.
- IV. Así como las necesidades de organización de la empresa en cada llamamiento, escalonándose los llamamientos según calendario de apertura del parque y necesidades de explotación.

Plazos de preaviso.

La empresa procederá a comunicar, con la máxima antelación posible los llamamientos para ocupar los puestos de trabajo de fijo-discontinuo y con una antelación de cuatro días naturales la finalización de prestación de servicios por disminución de los volúmenes de trabajo.

Si el trabajador/a no acudiera al llamamiento incorporándose al trabajo dentro de los dos días siguientes desde que se hubiera debido incorporar a su puesto de trabajo, se considerará rescindido su contrato de trabajo causando baja voluntaria en el mismo, salvo que justifique, en ese mismo plazo de dos días, la falta de incorporación por encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- Incapacidad temporal.
- Permiso por maternidad, paternidad o adopción.
- Excedencia forzosa.
- Cualesquiera otras situaciones de suspensión del contrato que de derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. Contratos formativos. Podrán concertarse contratos en prácticas y para la formación en los términos previstos legalmente en cada momento.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Art. 13. *Principios básicos.*—Ambas partes reconocen la imposibilidad, de que los diferentes grupos profesionales que forman la plantilla de la empresa tengan los mismos horarios, jornada laboral de igual duración y descansen los mismos días de la semana. La actividad propia de cada grupo profesional y las variaciones del ritmo de la misma, diaria, semanal y estacionalmente, aconsejan horarios distintos, distribución de la jornada laboral de forma diferente y descanso semanal en distintos días de la semana.

Art. 14. *Jornada laboral y horario.*—La jornada ordinaria máxima de trabajo será de 1.800 horas anuales.

En atención a la actividad de intensidad variable y de difícil previsión, la jornada ordinaria se distribuirá de forma irregular según las necesidades de la empresa, con absoluto respeto de los descansos legales.

La empresa, en consecuencia, señalará los cuadrantes de horarios y turnos, respetando la legalidad vigente, que serán puestos en conocimiento de los trabajadores antes de que desplieguen efectos, y siempre con la máxima antelación posible. Expresamente se pacta la obligatoriedad de trabajar en domingos, así como los días declarados festivos por la Autoridad Laboral. Las horas efectivas trabajadas en domingos y festivos se considerarán a todos los efectos como integrantes de la jornada anual pactada.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de, al menos, quince minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada ordinaria laboral no podrá superar las diez horas efectivas de trabajo al día. Al objeto de ajustar la jornada laboral para que a 31 de diciembre se realicen las horas de jornada laboral previstas en este convenio, las recuperaciones o descansos compensatorios que procedan, se realizaran en aquellos días de la época de baja actividad que la empresa considere.

Art. 15. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales.

El período o períodos de disfrute se fijarán, sin interferir en el funcionamiento de la actividad de la empresa en temporada baja (septiembre a mayo), de común acuerdo entre empresario y trabajador, debiendo conocerse con un mínimo de antelación de dos meses a la fecha prevista de disfrute.

Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos. De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos o vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del servicio un orden de prioridad, atendiendo al criterio de fijeza de la relación laboral y la antigüedad, para elegir su turno de vacaciones.

El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de unidad con posterioridad a la fecha de fijación de los turnos conservará el turno de vacaciones que le hubiera correspondido. Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestado, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción del día resultante.

El derecho al disfrute del período de vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse de un año para otro, excepto en los casos previstos en la ley.

Art. 16. *Licencias y permisos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo que a continuación se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio (o, en su caso, inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho).
- b) Dos días por nacimiento o adopción de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consan-

guinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tales como citaciones, exhortos, juicios, etcétera.
Dichas ausencias deberán ser justificadas con posterioridad con el correspondiente documento.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con la compañía.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En todos los casos reseñados anteriormente, el trabajador justificará documentalmente su petición.

Art. 17. Excedencias.—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

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

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extende-

rá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La reincorporación tendrá que solicitarla el empleado excedente con treinta días de antelación.

Art. 18. *Convenio de horas complementarias.*—Cuando el trabajador tenga suscrito un contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido, podrán empresa y trabajador pactar la realización de horas complementarias a las ordinarias objeto del contrato.

El número de horas complementarias, que podrá realizar un trabajador sujeto a esta modalidad contractual, podrá ampliarse, hasta un 60 por 100 del número de horas ordinarias para las que fue inicialmente contratado.

Capítulo IV

Retribuciones

Art. 19. *Retribución según tablas.*—Las tablas económicas serán las que se expresan en el Anexo II del presente convenio. En dicho Anexo figuran los salarios mínimos garantizados para cada nivel o grupo profesional.

Se mantendrá como módulo a efectos del cálculo de cualquier complemento retributivo derivado de la aplicación del presente convenio, la tabla que figura en el Anexo II, equivalente al salario base.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa y a los correspondientes salarios dentro de cada grupo o nivel profesional.

Art. 19 bis. *Comisión de seguimiento del ERE.*—En relación con el colectivo de personas que vieron reducido su salario como consecuencia de los acuerdos alcanzados entre la compañía y los representantes de los trabajadores en el marco del proceso de despido colectivo que tuvo lugar durante los años 2012 y 2013, las partes acuerdan incrementar, a modo de recuperación, un 3 por 100 (con efectos desde el día 1 de enero de 2015) los salarios de este colectivo y que continúe con la compañía a la fecha de la firma del presente convenio.

Igualmente es voluntad de ambas partes manifestar su intención de finalizar con el proceso de recuperación salarial en la proporción que reste durante los próximos años. En este sentido, ambas partes han acordado continuar con el proceso de recuperación siempre que la evolución de los datos de ingresos, visitantes y EBITDA así lo aconsejen, en este sentido se aplicarán incrementos por valor del 2 por 100 en el 2016 y del 1 por 100 en el 2017. Con la aplicación de estos incrementos, ambas partes acuerdan que con ello se daría por finalizado el proceso de recuperación y por tanto la propia existencia de la comisión de seguimiento del ERE.

Art. 19 ter. *Retribución variable.*—Para el año 2018, las cantidades reflejadas en las tablas salariales del año 2015 se podrán incrementar mediante el establecimiento de un sistema de retribución variable inspirado en la flexibilización de la retribución como consecuencia de los resultados obtenidos por la empresa.

No considerándose consolidable, este sistema de revisiones se apoyaría en la idea de que todos debemos participar del crecimiento de la compañía y de los beneficios que se obtengan, al mismo tiempo que persigue motivar a cada empleado y fomentar el trabajo en equipo.

Se entiende por retribución variable aquella que no es salario fijo del empleado, sino que es una retribución que se abona en función de la consecución de una serie de objetivos.

Los objetivos se definirían sobre la base de la mejora en un resultado real respecto del objetivo establecido, entendiéndose por tal, el incremento que se produzca entre el resultado real anual y el objetivo anual aprobado por la Dirección de la compañía y que se actualizaría por cada año de vigencia del sistema de retribución variable.

El resultado de dicha mejora respecto al objetivo establecido generaría, en función de los criterios que se expongan al inicio de cada año, un derecho a devengar 1 por 100 de incremento del salario bruto anual establecido en las tablas salariales para cada nivel profesional.

Los objetivos que se tomarían como referencia para la aplicación de la mejora del objetivo estarían relacionados con la consecución del EBITDA del centro de trabajo. Consecución de EBITDA 100 por 100 o superior supondrá el 1 por 100 de incremento.

Se mantendrá como módulo a efectos del cálculo de cualquier complemento retributivo derivado de la aplicación del presente convenio, la tabla que figura en el Anexo II, equivalente al salario base.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa y a los correspondientes salarios dentro de cada grupo o nivel profesional.

Art. 20. *Plus absorbible*.—La empresa, al objeto de compensar y estimular aquellas actitudes y aptitudes personales que, a su juicio afecten positivamente en la ejecución de la actividad profesional individual, podrá establecer discrecionalmente percepciones económicas denominadas incentivos voluntarios o gratificaciones variables. Este complemento no tendrá carácter consolidable.

Art. 21. *Pagas extraordinarias*.—Quedan establecidas tres pagas extraordinarias marzo, julio y diciembre, que se abonarán a razón de una mensualidad del salario del trabajador y se prorratearán en las doce mensualidades ordinarias. De forma individual el trabajador podrá solicitar cobrar las pagas en los meses correspondientes, abonándose dichas pagas extraordinarias entre el 15 y 20 de los meses de julio y diciembre, respectivamente, y en la paga de febrero la correspondiente a la paga extra de marzo.

Capítulo V

Defensa de la salud y órganos de salud y seguridad en el trabajo

Art. 22. *Salud y seguridad en el trabajo*.—1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación de los trabajadores: Dentro de la empresa habrá un delegado de prevención, que son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Entre las cuales se encuentran:

Competencias:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre Prevención de Riesgos.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Facultades:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la información y documentación rela-

tivas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicho cuerpo legal.

Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.
- h) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 23. Vigilancia de la salud.—El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 24. Medios de protección individual.—La empresa está obligada a facilitar la ropa de trabajo así como los medios de protección individual a todos los trabajadores. El trabajador estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, tanto la ropa de trabajo como los medios de protección individual necesarios para ello facilitados por la empresa, así como su cuidado.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Art. 25. Funciones del órgano de representación legal de los trabajadores.—En atención al número de trabajadores, y a la normativa vigente en la materia, se constituirá en el centro de trabajo el correspondiente órgano de representación legal de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes se reconoce a dicho órgano de representación legal de los trabajadores las siguientes funciones:

- 1.º Ser informado por la dirección de la empresa:
 - a) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
 - b) En función de la materia que se trate:
 - Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

2.º El empresario facilitará al representantes legal de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

3.º La empresa está obligada a informar al órgano de representación legal de los trabajadores sobre las sanciones impuestas a los trabajadores del parque por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

4.º Asimismo, la empresa tiene el deber de informar a dicha representación legal de los trabajadores, si así lo requieren, en lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad.

5.º Colaborar y participar con la empresa en las obras sociales que esta decida efectuar.

6.º Colaborar con la empresa, con carácter únicamente consultivo, para la adopción de medidas que tengan como finalidad incrementar la productividad de la compañía.

Garantías de los representantes legales de los trabajadores: Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Art. 26. *Elección y mandato.*—Los miembros del órgano de representación legal de los trabajadores (comité de empresa o, en su caso, delegados de personal), se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, en la forma que establezca la convocatoria electoral.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría de estos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

Art. 27. *Crédito de horas mensuales.*—Los delegados de personal y miembros del comité de empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Art. 28. *Principios de ordenación.*—1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Art. 29. *Graduación de las faltas.*—1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según gravedad, como falta grave o muy grave.
- d) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- e) La inobservancia de las normas de uniformidad en las instalaciones del parque.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones dentro de un período de treinta días, en tiempo total superior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de uno a cuatro días dentro de un período de treinta días.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los animales, en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.
- n) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- o) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante un período de ciento ochenta días, o en veinte ocasiones en un período de trescientos sesenta días, debidamente advertidas.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos dentro de un período de treinta días.

- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
- f) Encontrarse bajo el efecto del alcohol o sustancias estupefacientes. A estos efectos se establece que:

“Con objeto de contribuir al mantenimiento de un adecuado nivel de seguridad sobre los visitantes del parque acuático (principalmente padres de familia con niños), y entendiéndose que existe una necesidad objetiva en atención al interés preponderante del grupo social que representa el público visitante de nuestras instalaciones, en cualquier momento el servicio médico de esta empresa podrá realizar controles de alcoholemia a los trabajadores pertenecientes a los departamentos de mantenimiento, socorrismo y servicio médico que se encuentren dentro de su jornada laboral en ese momento.

Para cualquier control de alcoholemia que se realice a cualquier trabajador es medida indispensable que esté presente algún representante de los trabajadores que firme y garantice el resultado del mismo, y tendrá la obligación en caso de resultar positivo (según los porcentajes vigentes en tráfico) de levantar acta firmada por el enfermero que realiza el control y él mismo, quedando así certificado el resultado”.

- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, cuando se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso moral en el trabajo (mobbing).
- m) El acoso sexual.
- n) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- o) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo.
- p) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- q) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante un período de trescientos sesenta y cinco días.

Art. 30. *Sanciones.*—1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación formal por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a treinta días y despido disciplinario.

Art. 31. *Tramitación y prescripción.*—Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al comité de empresa o delegados de personal.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 32. *Infracciones de la empresa.*—Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo VIII

Comisión paritaria de vigilancia

Art. 33. *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

La comisión paritaria se reunirá cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

Las convocatorias se realizarán por escrito y con una antelación mínima de quince días, dónde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

La comisión paritaria estará formada por dos personas, una por la parte empresarial y la otra por la representación legal trabajadores.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría y, para su plena eficacia, se deberán reflejar en acta.

Art. 34. *Funciones de la comisión paritaria.*—Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

OTRAS DISPOSICIONES

Art. 35. *Remisión a la legalidad vigente.*—Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones laborales de aplicación.

Art. 36. *Uniforme de trabajo.*—Los trabajadores están obligados a usar, durante la realización de su trabajo, el uniforme facilitado por la empresa, que deben mantener cuidado.

Asimismo deberá observar las normas de uniformidad, en atención al carácter público de las instalaciones, manteniendo en todo momento el uniforme completo mientras permanezca dentro del parque.

Tanto la pérdida del uniforme, como el deterioro del mismo que se produzca por causa distinta al normal desgaste por su uso, que implique en cualquiera de los supuestos una reposición completa del uniforme o de alguna de sus prendas, podrá tener una repercusión económica sobre el salario del empleado a quien podrá detrarse de su nómina el importe correspondiente al precio-coste de la prenda o prendas, que la empresa justificará documentalmente al trabajador.

OTRAS DISPOSICIONES

I. *Resolución de conflictos.*—En atención a lo dispuesto en el artículo 85.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan que la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

ANEXO I

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DEFINICIÓN DE NIVELES
Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN FUNCIÓN DE LAS DISTINTAS
ÁREAS DE ACTIVIDAD DEL PARQUE**

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

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

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

Grupo 4. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño del propio puesto de trabajo u otro equivalente, y cuyas funciones consisten en la ejecución de tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que con la adecuada experiencia pueden llegar a realizar tareas simples de coordinación de otros trabajadores del mismo grupo.

FAMILIAS DE PUESTOS

GRUPOS PROF.	SERVICIOS	MANTENIMIENTO	EXPLOTACIÓN	PASATIEMPOS Y MERCHANDISING	HOSTELERÍA
GRUPO 1	Director	Director	Director	Director	Director
	Jefe Departamento	Jefe Departamento	Jefe Departamento	Jefe Departamento	Jefe Departamento
GRUPO 2	Jefe de Sección	Jefe de Sección	Jefe de Sección Coordinador SOS	Jefe de Sección	Jefe de Sección
GRUPO 3	Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor
	Técnico	Oficial	Jefe de Zona		Jefe de Cocina
GRUPO 4	Auxiliar Administrativo	Ayudante	Socorrista	Dependiente	Dependiente
	Auxiliar Comercial		Monitor		Auxiliar hostelería
	Almacenero		Auxiliar de Explotación		

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2015-2018

	SALARIO BASE ANUAL (15 PAGAS)
Nivel I:	22.000 €
Nivel II:	18.000 €
Nivel III:	14.000 €
Nivel IV:	10.000 €

(03/36.300/15)

