



# BOLETIN OFICIAL

## DE LA CIUDAD DE CEUTA

Dirección y Administración: PALACIO MUNICIPAL - Archivo

Año LXXXI

Viernes 27 de enero de 2006

Número 4.499



### Área de Trabajo y Asuntos Sociales

**198.-** Visto el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A. (5100422) para el periodo 01-01-2005 a 31-12-2007 suscrito por su Comisión Negociadora el día 8 de septiembre de 2005, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92, del Real Decreto Leg. 1/1995, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo segundo b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

#### ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Ciudad*.

Ceuta, a 18 de enero de 2006.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo.: Jerónimo Nieto González.

#### ACTA DE NEGOCIACIÓN VI CONVENIO COLECTIVO PARQUE MARÍTIMO DEL MEDITERRÁNEO

Siendo las doce horas del día 8 de septiembre de dos mil cinco, se reúnen los señores abajo reseñados, al objeto de proceder a la firma del VI Convenio Colectivo para la empresa PARQUE MARÍTIMO DEL MEDITERRÁNEO, S. A.

Una vez leído el texto del Convenio Colectivo, las partes aprueban por unanimidad el contenido del mismo y proceden a la firma, apoderando expresamente a D. Emilio Postigo García, para su presentación y tramitación ante el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Ceuta.

Sin más asuntos que tratar se da por concluida la reunión, siendo las quince horas.

#### POR LA EMPRESA

Presidente del Parque Marítimo del Mediterráneo: D. José A. Rodríguez Gómez.

Miembro del Consejo de Administración: D. Aquiles Ruiz López.

Director del Parque Marítimo del Mediterráneo: D. Luis A. Márquez Salinas.

#### POR CC. OO.

Delegados de Personal:

D.ª Natividad Robles Burgos.

D. José Luis de Miguel Blanco.

D. Alfonso Orozco Tristán.

Asesor: D. Emilio Postigo García.

VI CONVENIO COLECTIVO PARQUE MARÍTIMO  
DEL MEDITERRÁNEO, S.A. 2005-2007

INDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

	Página
Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial	4
Artículo 2.- Ámbito personal	4
Artículo 3.- Ámbito temporal y vigencia	4
Artículo 4.- Vinculación a la totalidad	4
Artículo 5.- Condición mas beneficiosa	4
Artículo 6.- Comisión Paritaria	4

CAPÍTULO II. CONDICIONES LABORALES

Artículo 7.- Jornada Laboral	5
Artículo 8.- Calendario laboral	5
Artículo 9.- Descanso semanal	5
Artículo 10.- Horas extraordinarias	5
Artículo 11.- Fiestas abonables y no recuperables.	5
Artículo 12.- Trabajo en festivos	5
Artículo 13.- Vacaciones anuales	6
Artículo 14.- Permisos no retribuidos	6
Artículo 15.- Permisos retribuidos	6
Artículo 16.- Estabilidad en las condiciones de trabajo	6
Artículo 17.- Modificación en las condiciones de trabajo	6
Artículo 18.- Contrato de trabajo	6
Artículo 19.- Subrogación de personal	7
Artículo 20.- Movilidad Funcional	7
Artículo 21.- Seguridad y salud laboral	7
Artículo 22.- Prendas de trabajo	7

CAPÍTULO III. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 23.- Incapacidad temporal	8
Artículo 24.- Fondo de pensiones	8
Artículo 25.- Póliza de seguros	8
Artículo 26.- Jubilación	8
Artículo 27.- Promoción profesional	9
Artículo 28.- Maternidad	9
Artículo 29.- Premio por matrimonio y natalidad	9
Artículo 30.- Ayuda social y escolar	9
Artículo 31.- Anticipos reintegrables	9
Artículo 32.- Bolsa de vacaciones	9
Artículo 33.- Excedencias	9

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL  
Y PERSONAL

Artículo 34.- Grupos profesionales	10
Artículo 35.- Categorías Profesionales	10
Artículo 36.- Clasificación persona	10
Artículo 37.- Personal fijo	10
Artículo 38.- Personal eventual	10
Artículo 39.- Personal interino	11
Artículo 40.- Contratos por circunstancias de la producción	11
Artículo 41.- Contrato por obra o servicio determinado	11
Artículo 42.- Contrato para el fomento de la contratación indefinida	11
Artículo 43.- Provisión de vacantes mediante el sistema de promoción interna	12

CAPÍTULO V FUNCIONES PROFESIONALES

Artículo 44.- Criterio general	12
Artículo 45.- Director de explotación	12
Artículo 46.- Grupo profesional I	12
Artículo 47.- Diplomado Universitario Enfermería ( D.U.E. )	12
Artículo 48.- Jefe Administrativo	13
Artículo 49.- Jefe Mantenimiento, Servicios	13
Artículo 50.- Jefe de Seguridad	13
Artículo 51.- Encargados Generales	13
Artículo 52.- Grupo Profesional II	13
Artículo 53.- Oficial Administrativo	13
Artículo 54.- Oficiales de oficios varios	14
Artículo 55.- Oficiales de mantenimiento y servicios	14
Artículo 56.- Cajeros	14
Artículo 57.- Oficial de Seguridad	14
Artículo 58.- Grupo Profesional III	14
Artículo 59.- Auxiliar Administrativo	14
Artículo 60.- Auxiliar de Taquillas	14
Artículo 61.- Azafata	14
Artículo 62.- Vigilante	14
Artículo 63.- Socorrista	15
Artículo 64.- Ayudante de mantenimiento y servicios	15
Artículo 65.- Grupo Profesional IV	15
Artículo 66.- Porteros/ Conserjes	15
Artículo 67.- Peones	15
Artículo 68.- Limpiador/a	15

CAPÍTULO VI CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 69.- Incremento salarial	15
Artículo 70.- Salario base	15
Artículo 71.- plus de residencia	16
Artículo 72.- Trabajo Nocturno	16
Artículo 73.- Quebranto de moneda	16
Artículo 74.- Plus Transportes	16
Artículo 75.- Plus Toxicidad o Peligrosidad	16
Artículo 76.- Antigüedad	16
Artículo 77.- Pagas Extraordinarias	16
Artículo 78.- Hora Ordinaria	16
Artículo 79.- Retribuciones Complementarias	16

CAPÍTULO VII FORMACION

Artículo 80.- Planes de Formación	16
-----------------------------------	----

CAPÍTULO VIII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 81.- Faltas y Sanciones	17
Artículo 82.- Graduación de faltas	17
Artículo 83.- Procedimiento sancionador	17
Artículo 84.- Faltas Leves	17
Artículo 85.- Faltas graves	17
Artículo 86.- Faltas muy graves	18
Artículo 87.- Clases de sanciones	19
Artículo 88.- Prescripción	19

CAPÍTULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 89.- Asambleas y Reuniones en el centro de trabajo	19
Artículo 90.- Garantías Sindicales	19
Artículo 91.- Cobro de cuotas sindicales	19
Artículo 92.- Derecho de los representantes de los trabajadores	19
Artículo 93.- Delegados Sindicales	19

ANEXO I (TABLAS SALARIALES)	20
ANEXO II (ENCUADRAMIENTO GRUPOS PROFESIONALES A GRUPOS PROFESIONALES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS)	21

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones económicas o profesionales entre la empresa Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A. y su personal que presta servicios en la Ciudad de Ceuta, quedando establecido su ámbito como Convenio de Empresa.

#### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos aquellos trabajadores eventuales y fijos, que lo hagan por cuenta de la empresa mencionada en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo.

#### ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

Con independencia de la fecha en que se publique en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*, este Convenio Colectivo extenderá su vigencia por el periodo un año desde el 1 de enero del 2005 hasta el 31 de diciembre del 2007, entendiéndose automáticamente prorrogado en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, o sustitución.

La prórroga será automática de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes con al menos dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

En caso de prórroga, los incrementos salariales aplicables a cada uno de los conceptos retributivos serán los que en su caso se fijen para los empleados públicos en la mesa general.

#### ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio constituyen un todo único e indivisible, por lo que no se podrá, por ninguna de las partes firmantes del mismo, pretender la aplicación o modificación de ninguna de sus cláusulas con independencia de las demás, sino que deberá ser considerado en su totalidad.

#### ARTÍCULO 5.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones pactadas, tanto económicas como de cualquier otra índole, tendrán la condición de mínimo, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente más beneficiosas, subsistirían en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

#### ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio. Estará integrado por un representante empresarial y el delegado de personal de la empresa, que podrán ser asistidos por los asesores que ambas partes estimen oportunos.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse por escrito, con tres días hábiles de antelación a la fecha de reunión, en la que deberá constar obligatoriamente una propuesta de orden del día.

La Comisión Paritaria emitirá dictamen a las partes sobre cuantas dudas, discrepancias o conflictos surjan como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Si bien, en ningún caso podrá impedir el ejercicio de las acciones que cualquiera de las partes pueda ejercer ante la Jurisdicción Laboral y Autoridades Administrativas correspondientes.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES LABORALES

#### ARTÍCULO 7.- JORNADA LABORAL.

La jornada modulo de trabajo será la correspondiente a treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en computo anual, incluyendo el tiempo de 30 minutos de descanso para bocadillo que existirá en las jornadas que se realicen de forma continuada, que con carácter general será desde las ocho hasta las quince horas. Se considerará jornada partida, aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de dos horas como mínimo.

Durante la semana de fiestas patronales, el horario sufrirá una reducción de una hora diaria:

La empresa, previo informe al delegado de personal, y en atención a sus necesidades productivas u organizativas, podrá establecer una jornada irregular, durante la temporada alta de la empresa (desde el uno de mayo al treinta de Septiembre de cada año natural) pudiendo así determinar que dicha jornada semanal sea superior a treinta y cinco horas en determinados periodos, en tanto no se sobrepase la jornada máxima diaria, la cual no podrá superar en temporada alta las diez horas de trabajo efectivo, ni las cuarenta y dos horas en computo semanal.

Los excesos de jornada que pudieran realizar los trabajadores, en dicho periodo, se compensaran, a elección de la empresa, de algunas de las siguientes formas:

Concediendo, por cada hora de trabajo en temporada alta, que haya superado el computo semanal de treinta y cinco horas, el equivalente a dos horas de descanso, disfrutándose este de forma preferente, en los periodos comprendidos entre el uno de enero al treinta de abril, o del uno de octubre al treinta y uno de diciembre de cada año natural.

Abonando dichas horas como si fueran horas extraordinarias.

#### ARTÍCULO 8.- CALENDARIO LABORAL.

La empresa, con la participación del delegado de personal, confeccionará el cuadro de turnos en el que se hará constar el horario, los turnos de trabajo y descansos de todo el personal afectado por el presente Convenio. La duración máxima de la jornada diaria, en temporada alta, será de 10 horas de trabajo.

#### ARTÍCULO 9.- DESCANSO SEMANAL.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de dos días consecutivos de descanso a la semana que no podrán ser compensados de forma alguna, o un día y medio en sectores limitados para determinados servicios, en función de las necesidades de la empresa sin perjuicio de su posterior compensación una vez finalizada la necesidad.

En la confección de los turnos, se procurará que cada trabajador disfrute de dicho descanso en fin de semana, al menos una vez al mes. Si transcurrido el mes no es posible por necesidades del servicio el disfrute del descanso en fin de semana, este se compensará con un plus de sesenta E. (60 E).

#### ARTÍCULO 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

La empresa Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A., se compromete, como medida de fomento del empleo a suprimirlas horas extraordinarias.

Las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal de treinta y cinco horas, en cómputo anual, se considerarán como extraordinarias, y siempre se compensarán en proporción, como mínimo, de una hora extra por dos de descanso. Las que se realicen en domingos y festivos, se compensarán a razón de una hora extra por tres de descanso.

#### ARTÍCULO 11.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.

Se consideran fiestas abonables y no recuperables, además de las incluidas en el Calendario Laboral de Ceuta, las jornadas de los días (primer miércoles del mes de octubre de cada año día del Parque M.) 24 y 31 de diciembre. A efectos laborales, serán completamente días inhábiles el 25 de diciembre y el 1 de enero.

#### ARTÍCULO 12.- TRABAJO EN FESTIVOS.

El trabajo de los días festivos, abonables y no recuperables, incluido en el calendario laboral de la empresa, serán compensados de alguna de las siguientes maneras:

- Abonando un día, más el 100% de recargo junto a la mensualidad correspondiente.
- Dos días de descanso, acordando con la empresa su disfrute.

#### ARTÍCULO 13.- VACACIONES ANUALES.

Durante la vigencia del presente convenio, todos los trabajadores disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural, o prorratea del tiempo trabajado, a razón del salario base, antigüedad, plus de residencia y complemento personal.

A petición del trabajador, las vacaciones podrán dividirse en dos periodos distintos, sin que ninguno de ellos pueda ser inferior a 7 días.

El calendario de vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realizarán por la empresa con participación del delegado de personal, en el primer trimestre del año, de modo que cada trabajador conozca la fecha de sus vacaciones con dos meses de antelación.

Las vacaciones anuales quedarán interrumpidas en el caso de que durante su disfrute, el trabajador sufriera enfermedad o accidente debidamente acreditado mediante el correspondiente parte médico o facultativo de la Seguridad Social, que deberá remitir a la empresa. El disfrute posterior de los días que correspondan, deberá efectuarse dentro del año natural, y de no ser posible, antes del mes de Marzo del siguiente año.

Salvo acuerdo escrito entre empresa y trabajadores, las vacaciones anuales no podrán ser disfrutadas dentro de la temporada alta que marque el Consejo de administración de la empresa.

#### ARTÍCULO 14.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán disponer, durante la vigencia del mismo, de un

máximo de sesenta días de permiso no retribuido, que deberán solicitar con una antelación mínima de un mes. Finalizado el permiso, la incorporación al puesto de trabajo será de forma inmediata.

#### ARTÍCULO 15.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

1. El personal afectado por el presente Convenio, tendrán derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican. El disfrute de dichas licencias se concederán en días naturales:

2. Licencia por matrimonio, 15 días.
3. Casamiento de hijos, 1 día.
4. Casamiento de hermanos, 1 día.
5. Muerte de padres, cónyuge, hijos, nietos o hermanos, 2 días si es en la misma localidad, y 5 si es fuera de ella.
6. Muerte de padres o hermanos políticos, 2 días si es en la misma localidad y 5 si es fuera de ella.
7. Nacimiento de hijos, 2 días.
8. Comunión o bautizo de hijos o nietos, 1 día.
9. Enfermedad grave o hospitalización de ascendentes o descendientes directos, hermanos políticos del trabajador o su cónyuge, 2 días si es en la misma localidad, y 5 si es fuera de ella, previa certificación médica.
10. Por asuntos propios, 6 días, el disfrute de estos días se podrán denegar en temporada alta siempre que las necesidades del servicio en esta temporada así lo exijan, este permiso no se podrá acumular a las vacaciones anuales.
11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
12. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de actitud y evaluación centros oficiales de formación, 10 días al año.
13. Por mudanza 1 día
14. Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas, serán con arreglo al salario real percibido en un día efectivo de trabajo.

#### ARTÍCULO 16.- ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Al inicio de la relación laboral, el Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A. está obligado a plasmar en un contrato, todas las condiciones de trabajo, entregando una copia al trabajador.

Aquel, tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo, que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa. Cualquier modificación de las mismas, habrá de llevarse a cabo en la forma legalmente establecida.

#### ARTÍCULO 17.- MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la empresa, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será precisa la participación del comité de empresa o delegado de personal.

#### ARTÍCULO 18.- CONTRATO DE TRABAJO.

De acuerdo con la legislación laboral vigente, la empresa facilitará a los Delegados de Personal, copia básica de los contratos realizados. Se facilitarán dentro de los cinco días siguientes a su formalización.

#### ARTÍCULO 19.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quie-



nes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en la actividad desempeñada por la empresa Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A., se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

El término contrata de los servicios, engloba con carácter genérico, cualquier modalidad de contratación, e identifica de manera concreta la actividad que desarrolla empresa Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A. en la posibilidad de poder pasar a ser desempeñada por una determinada empresa o sociedad.

En todos los supuestos de financiación, pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata de servicios, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas, para llevar a cabo la actividad de la contrata de los servicios, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

#### ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A., no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y por pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas, que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta decisión al delegado de personal.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho, durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso a la cobertura de la vacante, si esta existiera, correspondientes a las funciones por el realizadas conforme a las reglas en materias de ascenso aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité, o en su caso de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

#### ARTÍCULO 21.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Será prioritaria la atención de la Empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos en el trabajo. Para ello dispondrá de todos los elementos y medios de trabajo requeridos por la vigente legislación, a este fin se tendrán en cuenta rigurosamente las disposiciones recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales Ordenanzas y Reglamentos Oficiales Vigentes.

#### ARTÍCULO 22.- PRENDA DE TRABAJO.

Para el desarrollo de sus funciones, todo trabajador tiene derecho a recibir dos uniformes cada año (uno de verano y otro de invierno). Los mismos serán los idóneos para las condiciones climatológicas y el trabajo que cada uno efectúe. Estos uniformes quedarán en propiedad de los trabajadores.

En el caso que por las condiciones especiales del trabajo se deteriorara algún uniforme antes de la fecha indicada la empresa dotará de dicha prenda previa entrega de la misma.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES SOCIALES

#### ARTÍCULO 23.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de incapacidad temporal, derivada de Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional, el trabajador percibirá durante el tiempo que dure la baja médica, el cien por cien del salario real que venía percibiendo.

Para el resto de supuestos de incapacidad temporal (enfermedad común y accidente no laboral) y en un intento de evitar situaciones de absentismo laboral, registrarán las siguientes condiciones.

a) Cada trabajador dispondrá de un crédito de diez días por cada año natural, durante los cuales, si sufriera enfermedad común o accidente no laboral (ya sea en uno o varios procesos) no sufrirá merma alguna en sus haberes mensuales.

b) A partir del día once de incapacidad, y hasta el día veinte (en cada proceso) el trabajador no percibirá complemento salarial alguno en su salario.

c) Desde el día veinte, hasta el ciento ochenta de incapacidad, el trabajador percibirá nuevamente el cien por cien de su retribución mensual.

d) A partir de los seis meses de incapacidad, será potestad de la Comisión Paritaria del Convenio de la empresa Parque Marítimo del Mediterráneo S.A., previo los informes que estime convenientes, el prorrogar durante un nuevo periodo de seis meses, el cobro del cien por cien de las percepciones. En el supuesto de que no existiera acuerdo, se entenderá denegada la referida prorroga.

e) En los supuestos de enfermedad común en los que haya existido intervención quirúrgica, el trabajador no sufrirá merma alguna en sus retribuciones, durante el tiempo de su recuperación. No obstante, si esta se prorrogará por mas de ciento ochenta días, operarían las condiciones establecidas en el apartado anterior.

#### ARTÍCULO 24.- FONDO DE PENSIONES.

Parque Marítimo del Mediterráneo se compromete a crear un plan de pensiones en el periodo de vigencia del presente convenio colectivo con una aportación mensual de treinta (30) euros, para cada uno de los trabajadores fijos del Parque Marítimo.

#### ARTÍCULO 25.- PÓLIZA DE SEGURO.

La empresa esta obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente derivados de accidente de trabajo, garantizando al trabajador una indemnización de dieciocho mil E (18.000 E) que percibirá el trabajador o sus herederos, independientemente de lo que regule la autoridad competente y la legislación laboral en esta materia. El importe de las primas e impuestos de esta póliza de seguro, serán por cuenta de la empresa, que una vez suscrita, facilitará copia de la misma al delegado de personal.

**ARTÍCULO 26 - JUBILACIÓN.**

La empresa concede un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con diez años como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen durante la vigencia del Convenio.

Su cuantía ira en función de la siguiente escala:

- Jubilación voluntaria a:
- Los 60 años 14 mensualidades.
- Los 61 años 12 mensualidades.
- Los 62 años 10 mensualidades.
- Los 63 años 8 mensualidades.
- Los 64 años 6 mensualidades.
- Los 65 años 4 mensualidades.

Dichas mensualidades estarán calculadas sobre el salario base, plus de antigüedad y plus de residencia. Si cumplidos los 65 años y dos meses más, el trabajador que no solicitase la jubilación, perdería el derecho a este complemento, salvo que no acreditase períodos de cotización suficientes, para acceder a las prestaciones por dicha contingencia. En caso de fallecimiento del trabajador durante el transcurso del año que precede a la jubilación con 65 años, serán sus descendientes los que perciban el complemento, acreditándose su carácter de herederos por los medios legalmente establecidos.

Para evitar que se pueda presentar el supuesto de abono de varias indemnizaciones en un mismo año, se acuerda que la empresa, si así lo decide, eligiéndose este por orden de antigüedad en la empresa. Los trabajadores que igualmente hayan hecho uso de ese derecho, percibirán las referidas ayudas en los años inmediatamente sucesivos, siguiendo el orden de antigüedad antedicho, y quedando bien entendido que se les retribuirá con el importe de la indemnización correspondiente a la edad en la que efectivamente se hayan jubilado.

**ARTÍCULO 27.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

Los trabajadores que cursen estudios académicos, de formación o perfeccionamiento personal, tendrán facilidades para poder realizarlos, pudiendo elegir turnos de trabajo, adaptación de jornada diaria o turno de vacaciones. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite que cursa con regularidad estos estudios.

**ARTÍCULO 28.- MATERNIDAD.**

Se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

**ARTÍCULO 29.- PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD.**

Se establece con carácter general para todos los trabajadores de la empresa, una ayuda única por contraer matrimonio, de ciento cincuenta E (150 E.) y de ciento veinte E (120 E.) por nacimiento o adopción de hijo/a.

**ARTÍCULO 30. - AYUDA ESCOLAR Y SOCIAL.**

Los hijos de los trabajadores con antigüedad de un año ininterrumpido sujetos a este convenio, tendrán derecho a una ayuda por estudios, anualmente, siempre que lo acrediten fehacientemente, del siguiente importe:

Hasta primer ciclo de ESO o equivalente:	180 euros.
BUP, 2º Ciclo de ESO, COU o equivalentes:	210 euros.
Estudios universitarios en Ceuta	330 euros.
Estudios universitarios fuera de Ceuta	1.200 euros.

Los trabajadores de la empresa Parque Marítimo del Mediterráneo S.A. tendrán derecho a una ayuda por estudios de enseñanza reglada (E.S.O. Universidad acceso para mayores de veinticinco años post-universitarios y masters) por un importe equivalente al valor de las matriculas. Será imprescindible la justificación documental del gasto.

Igualmente se establece un fondo anual mil ochocientos (1.800) euros, donde también serán beneficiarios cónyuge e hijos, para ayudas a gastos de prótesis, entendiéndose por tales las ortopédicas permanentes o temporales, las dentarias y las especiales (gafas, lentillas, corsés). Siempre y cuando se justifique que no están percibiendo este tipo de ayuda por otras vías.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les abone, previa presentación de la correspondiente factura, de hasta el 50 % de los gastos por tales conceptos, hasta el agotamiento, en su caso, del referido fondo que será administrado por la Comisión Paritaria del Convenio, quien realizará, previo a su concesión, un estudio de las necesidades sociales y económicas de los solicitantes, al objeto de establecer un sistema de preferencia en las ayudas.

**ARTÍCULO 31.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

Los trabajadores de la empresa Parque Marítimo del Mediterráneo S.A. con un contrato de carácter fijo, podrán solicitar anticipos, reintegrables en treinta meses, hasta un importe de 6.000 E

No se podrá acceder a una nueva petición hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior.

**ARTÍCULO 32.- BOLSA DE VACACIONES.**

En concepto de bolsa de vacaciones, la empresa abonará a cada trabajador con antigüedad de un año ininterrumpido, la cantidad de doscientos (200) euros, al inicio de sus vacaciones, cantidad que se pagará por la empresa una sola vez en el año y por idéntico importe para todos y cada uno de los trabajadores.

**ARTÍCULO 33.- EXCEDENCIAS.**

Todo trabajador del Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A., con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta en el plazo máximo de un mes desde la solicitud.

La excedencia no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco años. Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberá transcurrir un año como mínimo. El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

El trabajador excedente durante el tiempo de excedencia, conservará el derecho de reingreso a su puesto de trabajo. Para ello, la empresa mantendrá inalterable el puesto de trabajo, aunque si podrá cubrirlo interinamente o provisionalmente, hasta la incorporación del trabajador. Finalizada la excedencia sin la incorporación voluntaria del trabajador, en el plazo máximo de dos meses, la empresa dispondrá libremente de la plaza, ofertándola previamente a los trabajadores fijos de plantilla por promoción interna.

## CAPÍTULO IV

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL

## ARTÍCULO 34.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se clasifica en función de las tareas y, en su caso, por la titulación exigida para desarrollarlas, en los grupos y categorías que seguidamente se definen.

Grupo Profesional 0: Director de explotación, Grupo Profesional I.- Grupo Profesional II.- Grupo Profesional III. Grupo Profesional IV.

El acoplamiento a grupos y categorías profesionales de los trabajadores afectados por el Convenio se hará teniendo en cuenta titulaciones, aptitudes profesionales y el contenido general de las funciones que actualmente desempeña cada uno de ellos.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

## ARTÍCULO 35.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

El personal del Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A. se encuadra en las siguientes categorías y grupos profesionales:

## Grupo 0

Director de explotación.

## Grupo I

Técnicos y Profesionales titulados, D.U.E., Jefes de Mantenimiento y Servicios (Seguridad, jardinería y mantenimiento)

## Grupo II

Oficiales Administrativos, Oficiales de Oficios Varios, Oficiales de Mantenimiento y Servicios, Cajeros, Oficial de Seguridad.

## Grupo III

Auxiliar Administrativo, Taquilleros, Vigilantes, Socorristas, Ayudantes de Mantenimiento y Servicios, Azafatas.

## Grupo IV

Porteros-Conserjes, Limpiadores/as, Peones, Animadores Socio-Culturales.

## ARTÍCULO 36.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

El personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasifica, según permanencia al servicio de la empresa, de la siguiente forma:

Personal fijo.- Personal eventual.- Personal interino.

## ARTÍCULO 37.- PERSONAL FIJO.

Es aquel trabajador que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la empresa.

Quedarán con la condición de trabajadores fijos, cualesquiera que haya sido la modalidad de contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, en el plazo máximo de cinco días. Igualmente se presumirá concertados por tiempo indefinido, los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

## ARTÍCULO 38.- PERSONAL EVENTUAL.

El personal eventual es aquel que se contrata por la empresa para prestar sus servicios durante un período de tiempo determinado por exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En el contrato deberá expresarse con precisión y claridad, la causa circunstancia que lo justifica.

A estos efectos, y para evitar la utilización de formas de contratación externas a la empresa, particularmente las empresas de trabajo temporal, se establece la obligación de efectuar las contrataciones al amparo de la Ley 63/97 del 26 de diciembre, o norma legal que la sustituya, y de las normas establecidas en el presente Convenio.

Al objeto de proceder a la selección del personal eventual del Parque se creará una bolsa de empleo en la que valorará como mérito preferente la prestación de servicios para la misma empresa en temporadas anteriores, siempre y cuando no exista informe negativo de la Dirección del Parque en relación con la actividad desarrollada por el trabajador/a en ocasiones anteriores. Dicho informe será de conocimiento del delegado/a de personal del Parque.

## ARTÍCULO 39.- PERSONAL INTERINO.

El personal contratado para sustituir a trabajadores de plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o invalidez, servicio militar, excedencias y otras de análoga naturaleza.

Los contratos de personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito, Y hacerse constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Caso de no ser cierto el nombre del trabajador sustituido o la causa de la sustitución, los trabajadores así contratados, deberán entenderse como trabajadores fijos desde la fecha del contrato.

## ARTÍCULO 40. - CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 63/97.

## ARTÍCULO 41.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Para la realización de obras o servicios determinados dentro de la propia actividad normal de la empresa y cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta. En el contrato de trabajo deberá constar de forma clara y precisa, si el contrato es de obra y servicio, con una completa identificación de la obra y servicio para la que se le contrató.

Si el trabajo excediera de un periodo de tiempo superior a un año, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes de salario real por cada año.

## ARTÍCULO 42.- CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Con el objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores sujetos a contratos temporales, y al amparo de lo dispuesto en la Ley 63/97, del 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, se pacta la posibilidad de transformar en indefinidos, los contratos de trabajo de los trabajadores del Parque Marítimo del Mediterráneo, S.A., de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos. Los mismos se registrarán por las siguientes normas:



1.- El nuevo contrato se concertara por tiempo indefinido, y se formalizará por escrito, haciendo constar que se realiza al amparo del artículo 39 del Convenio Colectivo para la empresa PARQUE MARÍTIMO DEL MEDITERRÁNEO, S. A.

2.- El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Ley 63/97, y en el presente Convenio Colectivo, para los contratos por tiempo indefinido, recogidos en el presente artículo.

3.- Cuando dichos contratos se extingan por causas objetivas, y la extinción su declarada improcedente la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

4.- No se podrán celebrar contratos para el fomento de la contratación indefinida, cuando en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, se hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas, declaradas improcedentes por sentencia judicial, o se hubiera procedido a un despido colectivo. Tal limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/1997, del 16 de mayo, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o el despido.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo, cuando la realización de los contratos a los que se refiere este artículo, haya sido acordada con los representantes de los trabajadores, en el periodo de consultas previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 43.- PROVISIÓN DE VACANTE MEDIANTE EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNA.

La cobertura de vacantes mediante sistema de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La empresa con una antelación de al menos diez días publicará en el tablón de anuncios, la oportuna convocatoria de las vacantes, en las que se hará constar, previa participación con el Delegado de personal, los criterios de valoración o baremo para la selección.

2.- Todos los trabajadores que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidas en la convocatoria, tendrán derecho a concursar.

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

4.- La valoración de los méritos será efectuada por un tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros. Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los trabajadores.

5.- Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción al mes. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado, este volverá a su anterior puesto de trabajo, procediéndose a una nueva convocatoria de la vacante.

6.- De no reunir los candidatos los requisitos y aptitudes profesionales exigidas, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

La única excepción a la promoción interna, será la que se produzca cuando se trate de vacantes que afecten a puestos comprendidos en el grupo profesional I, dada la carga de responsabilidad y confianza que requieren aquellos, operando en los mismos la designación directa por la empresa

## CAPÍTULO V

### FUNCIONES PROFESIONALES

#### ARTÍCULO 44.- CRITERIO GENERAL.

El desempeño de las funciones profesionales, así como el contenido de la prestación laboral, viene determinado por el encuadre del trabajador a un Grupo Profesional y a una determinada Categoría Profesional, según lo previsto en el presente Convenio.

#### ARTÍCULO 45.- DIRECTOR DE EXPLOTACIÓN.

Es el encargado del buen funcionamiento general de las instalaciones, de organizarlos turnos, describir los cuadrantes, organizar las funciones y asignar trabajos.

Realiza las siguientes funciones:

Desempeñar la Jefatura de personal del Parque, imponiéndose sanciones si fuera necesario, reservándose el Consejo de Administración la facultad de asignar categorías o prorrogar contratos hasta convertirlos en indefinidos. Dirigir y coordinar la actuación de los responsables de los distintos servicios del Parque. Dar toda la información necesaria al Consejo de Administración para la correcta administración del mismo. Es el responsable de la implantación de la política de calidad en la empresa. Realizar cuantas funciones de dirección y coordinación le sean encomendadas expresamente por el Consejo de Administración de la sociedad.

#### ARTÍCULO 46.- GRUPO PROFESIONAL I

Los trabajadores de este grupo profesional tienen encomendadas funciones que suponen la realización de tareas técnicas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de otras funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de distintas unidades funcionales.

Se incluyen en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias tareas funcionales de la empresa, también en tareas e iniciativas surgidas a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la propia dirección de la empresa, a la que se debe dar cuenta de su gestión.

#### ARTÍCULO 47.- DIPLOMADO UNIVERSITARIO ENFERMERÍA (D.U.E.).

Es el profesional que estando en posesión del título correspondiente, atenderá a los usuarios de la empresa en sus necesidades sanitarias en los momentos en que éstos requieran sus servicios. Planifica y realiza los trabajos propios de enfermería, siendo el responsable de las instalaciones y material sanitario disponible en la empresa.

#### ARTÍCULO 48.- JEFE ADMINISTRATIVO.

Pertenece a esta categoría profesional los trabajadores que, estando en posesión del Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de 2.º grado de la especialidad, o cuatro años habiendo desempeñado las funciones de dicha categoría tienen conocimientos suficientes de me-



cánica administrativa, técnica y contable, lleven la dirección y el control de manera autónoma y responsable, de las actividades administrativa y contables de la empresa. Están encargados de darle unidad al trabajo de una o varias secciones, distribuyen y dirigen el trabajo debidamente ordenado y aportan sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas, realizando personalmente aquellos trabajos que por sus características sea necesario ejecutar.

#### ARTÍCULO 49. - JEFE DE MANTENIMIENTO, SERVICIOS.

Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores que coordinan y supervisan una o varias secciones directamente asignadas por la empresa, realizando con plena responsabilidad y alto grado de perfección las tareas relacionadas con su profesión. Estos trabajadores deben poseer suficiente capacidad de mando y tener pleno conocimiento de las distintas labores correspondientes a las especialidades del personal a sus órdenes. Son, entre otras, tareas fundamentales de esta categoría, la de vigilar y supervisar las instalaciones que le hayan sido encomendadas, dar información técnica sobre las incidencias que vayan surgiendo o intervenir directamente en su solución, responsabilizarse de la organización, seguridad y funcionamiento de las secciones que tenga a su cargo, coordinando, dirigiendo y controlando el trabajo y rendimiento de los trabajadores, así como de su formación.

#### ARTÍCULO 50.- JEFE DE SEGURIDAD.

Pertenecen a esta categoría profesional, los trabajadores que se responsabilizan del equipo de vigilancia, controlando el trabajo y rendimiento de los empleados de seguridad, así como de la seguridad en el interior de las instalaciones. Igualmente tendrán entre sus funciones la de vigilancia y supervisión del Parque; informar a la dirección de la empresa de todas las posibles incidencias que ocurran; asesorar a la empresa, sobre las necesidades de personal de vigilancia; organización y coordinación del personal contratado para la vigilancia, según directrices de la dirección, así como la designación de zonas y horarios de vigilancia intervenir de forma directa en la resolución de problemas de seguridad, responsabilizándose incluso del fin último de los mismos.

#### ARTÍCULO 51.- ENCARGADOS GENERALES.

Pertenecen a esta categoría profesional aquellos trabajadores que tienen entre sus responsabilidades, la coordinación y organización de la plantilla de la empresa, siguiendo instrucciones de la dirección, vigilando el trabajo y rendimiento de los empleados, así como estableciendo los horarios y turnos. Igualmente, tendrán entre otras las siguientes funciones: Informar a la dirección de la empresa, de las incidencias que surjan, e intervenir directamente para su solución, si fuera necesario, excepto en materias de seguridad; informar a la dirección de la empresa, de las necesidades del personal detectadas, con el fin de conseguir el perfecto funcionamiento de las instalaciones; responsabilizarse de las compras autorizadas por la dirección, tanto de materiales fungibles como inventariables, necesarios para el funcionamiento normal de las instalaciones; responsabilizarse del almacenamiento e inventario de las herramientas, ropa del personal, productos de limpieza, etc.; vigilar el cumplimiento de los horarios de trabajo de la plantilla del Parque; vigilar el cumplimiento de los horarios de iluminación y puesta en marcha de cascadas; controlar y vigilar el uso del escenario y del equipo de sonido, según directrices de la empresa, responsabilizarse de las recaudaciones diarias de taquillas, haciendo arqueos de caja diariamente, en presencia de las ta-

quilleras de cada turno, responsabilizarse del resto de recaudaciones distintas de las de taquilla, alquiler de barcas, duchas, alquiler de sombrillas,

Instruir al personal que se encuentre a su cargo y vigilar el cumplimiento de las directrices emanadas de la dirección del Parque.

#### ARTÍCULO 52. - GRUPO PROFESIONAL II.

Los trabajadores de este Grupo Profesional tienen encomendadas funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas diversas en complejidad, pero homogéneas que, sin implicar responsabilidad de mando, exige alto grado de conocimiento, de capacidad, o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

#### ARTÍCULO 53.- OFICIAL ADMINISTRATIVO.

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de 2.º grado de la especialidad, o cuatro años habiendo desempeñado las funciones en la categoría inferior tienen iniciativa responsabilidad, realizan actividades administrativas de carácter en libros contables, realizan cálculos de estadística elemental, redactan correspondiente, escritos y su correspondiente transcripción mecánica o mecanográfica si fuera necesario, utilizan máquinas convencionales o tratamientos de textos, realización liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, y de seguros sociales, gestionan pedidos y suministros, organizan el archivo y registro; en la realización de sus funciones podrán utilizar teclados con pantalla, máquinas sencillas de teletipo o microordenadores.

#### ARTÍCULO 54.- OFICIALES DE OFICIOS VARIOS.

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios tales como jardinería, ensolado y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural o artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros, cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, carpintería, empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas iluminaciones de distintos tipos, etc.; instalaciones de riego con tuberías enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques, lagos o surtidores; instalaciones de agua en general, plataformas, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores; control de calefacción y fontanería, reparación de invernaderos, montaje de sistemas de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.; asimilándose, todos ellos a la categoría de oficial.

#### ARTÍCULO 55.- OFICIALES DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS.

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores que con completo dominio tanto teórico como práctico de un oficio, realizan sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver todas las incidencias de su especialidad, recibiendo instrucciones genéricas del jefe de conservación, mantenimiento y oficios que supervisa su labor. Son tareas fundamentales de esta categoría: ejecutar los trabajos de conservación y mantenimiento de las instalaciones de la empresa, así como el montaje, ajuste y puesta a punto de todo tipo de instalaciones y con los trabajos propios de su especialidad.

**ARTÍCULO 56.- CAJEROS.**

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores cualificados que se encarguen de las tareas de integración, coordinación, supervisión y control de las taquillas del Parque así como de la recepción y comprobación de la recaudación obtenida. Igualmente, efectuar suplencias de los auxiliares de taquillas, cuando las circunstancias del trabajo así lo requiera

**ARTÍCULO 57.- OFICIALES DE SEGURIDAD.**

Pertenecen a esta categoría profesional, los trabajadores que bajo las órdenes del Jefe de Seguridad se responsabilizan del equipo de vigilancia, así como de la seguridad en el interior de las instalaciones. Igualmente tendrán entre sus funciones la de vigilancia y supervisión del Parque; informar a al Jefe de Seguridad de todas las posibles incidencias que ocurran; responsabilizándose incluso del fin último de los mismos.

**ARTÍCULO 58.- GRUPO PROFESIONAL III.**

Los trabajadores de este Grupo Profesional realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos, que aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

**ARTÍCULO 59.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.**

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores que, estando en posesión del título de Educación General Básica, Formación Profesional de I.º Grado, o dos años habiendo desempeñado las funciones de dicha categoría, realizan tareas consistentes en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina, tales como correspondencia, registro de documentos, llamadas, avisos, confección de recibos, transcripción en mecanografía tanto en máquinas convencionales como en las de tratamiento de texto, manejo de máquinas sencillas de teletipo, y en su caso, el manejo de teclado con pantalla y trabajo de consulta en microordenadores, previa capacitación profesional en los puestos que fueran necesario, así como aquellas otras de carácter administrativo, burocrático o adecuado a su nivel.

**ARTÍCULO 60.- AUXILIAR DE TAQUILLAS.**

Son los encargados de la venta al público de los ticket de entrada al Parque Marítimo; se harán cargo con la debida antelación de los talonarios de ticket, sellados y numerados para su control, revisión y corrección de las faltas o dudas que hubiere, haciendo entrega, igualmente con arqueo de ticket, de la recaudación obtenida. La entrada y salida se hará, a los locales de taquillas, dentro del horario laboral establecido, para lo cual la taquilla abrirá y cerrará media hora antes del inicio y de la terminación de la jornada del trabajador que corresponda en turno.

En los casos en que por haber varios taquilleros, dentro del mismo turno en la empresa, existirá un encargado de taquillas que lleve la responsabilidad administrativa y control de todas ellas, se clasificará como jefe de taquillas asimilado a oficial administrativo.

**ARTÍCULO 61.- AZAFATA.**

Pertenecen a esta categoría profesional, los trabajadores cualificados y capaces de encargarse de las relaciones con los clientes, y organizar actividades lúdicas o recreativas en la empresa. Reciben y acompañan a aquellos clientes que

la dirección le indique. Informan a los clientes de todos los servicios que están a su disposición. Prestan sus servicios tanto dentro, como fuera del establecimiento. Gestionan las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

**ARTÍCULO 62.- VIGILANTE.**

Es el trabajador que tiene a su cargo la vigilancia y custodia permanente de terrenos acotados, dependencias, instalaciones y enseres de la empresa, supliendo al portero u ordenanzas, en su caso, en la apertura o cierre de sus instalaciones. Durante las horas en que el Parque Marítimo permanece abierto al público, vigilarán por el debido orden y uso correcto de las instalaciones.

**ARTÍCULO 63.- SOCORRISTA.**

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores que con demostradas dotes de buenos nadadores y con los conocimientos básicos necesarios sobre socorrismo, puedan prestar las atenciones necesarias para evitar accidentes ocasionados por impericia o imprudencia de los bañistas y otras personas. Tienen encomendadas tareas de vigilancia para evitar el mal uso de las instalaciones y ayudarán a mantener recogido y en buen estado de conservación, los enseres a disposición del público.

**ARTÍCULO 64. - AYUDANTE DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS.**

Pertenecerán a esta categoría profesional los trabajadores, que cumplen las instrucciones de trabajo y realizan las funciones correspondientes a su oficio, destinadas por su superior jerárquico, con suficiente corrección y eficacia. Son tareas fundamentales de esta categoría, colaborar en los trabajos de conservación de reparaciones sencillas en los mismos, en función de su especialidad.

**ARTÍCULO 65.- GRUPO PROFESIONAL IV.**

Los trabajadores de este grupo profesional tienen encomendadas tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de independencia jerárquica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

**ARTÍCULO 66.- PORTEROS/CONSERJES.**

Son aquellos que tienen a su cuidado la vigilancia de las respectivas puertas, no permitiendo a entrada a persona alguna que no haya sido debidamente autorizada por la empresa, mediante entradas sacadas por taquillas o carnet de abonados. Tendrán conocimiento suficiente para poder informar a los clientes de los servicios y horarios que presta la empresa al público. Ocasionalmente pueden realizar gestiones y servicios de mensajería para la empresa.

**ARTÍCULO 67.- PEONES.**

Son aquellos trabajadores mayores de dieciocho años, sin experiencia profesional. Ejecutan trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico. Su misión esta basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador o trabajadores de categoría superior.

**ARTÍCULO 68.- LIMPIADOR/A.**

Pertenecen a esta categoría profesional, los que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas, dependencias y, demás instalaciones y locales de la empresa.

## CAPÍTULO VI

## CONDICIONES ECONÓMICAS

## ARTÍCULO 69.- INCREMENTO SALARIAL

Los incrementos pactados para la vigencia del presente Convenio son los que establecen los presupuestos Generales del estado para los empleados Públicos.

En caso de prorroga del mismo, los incrementos salariales serán los que estipulen los Presupuestos Generales del estado.

## ARTÍCULO 70.- SALARIO BASE.

El Salario Base Mensual para cada categoría es el que se especifica en el cuadro anexo I del presente Convenio Colectivo.

## ARTÍCULO 71.- PLUS DE RESIDENCIA

Se establece un plus de residencia equivalente al 27% del salario base.

El Plus de Residencia establecido en el presente Convenio se verá incrementado por la aplicación automática de las revisiones, legalmente aprobadas, de que sean objeto el Plus de Residencia de los empleados públicos de Ceuta, en las mismas cuantías o porcentajes.

## ARTÍCULOS 72.- TRABAJO NOCTURNO.

Cuando por necesidades del servicio hubiera que realizarse trabajos entre las 22,00 y las 6,00 horas, los trabajadores que realicen dichos servicios percibirán, en concepto de plus de Nocturnidad, el 25% del salario base de cada hora trabajada durante el período citado anteriormente.

## ARTÍCULO 73.- QUEBRANTO DE MONEDA.

En concepto de quebranto moneda, se establece un plus por importe de sesenta con veinte (60,20) euros, en temporada alta, que percibirá el personal que de forma habitual, realice operaciones de cobros y/o cambios de dinero, con la única excepción de los Encargados Generales, si los hubiera

## ARTÍCULO 74.- PLUS TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte 88,44 de igual cuantía para todos los trabajadores.

## ARTÍCULO 75.- PLUS DE TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.

Los trabajadores que de firma habitual realicen labores de manipulación del cloro de las piscinas, percibirán por este plus la cantidad lo actual mas un 2%. Será potestad exclusiva de la empresa, la determinación de los trabajadores que llevarán a cabo estas tareas, estando incluso habilitada para disponer turnos rotatorios entre el personal de la empresa, para realizar esta misión.

## ARTÍCULO 76.- ANTIGÜEDAD.

El trabajador percibirá por cada trienio cumplido de antigüedad la cantidad equivalente del 5% del salario base establecido en el presente Convenio Colectivo.

## ARTÍCULO 77.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán respectivamente en los meses de junio y diciembre. Estas pagas estarán integradas por el salario base, antigüedad y residencia.

## ARTÍCULO 78.- HORA ORDINARIA.

El módulo para el cálculo de la hora ordinaria será el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador, más los complementos personales, de puesto de trabajo, de residencia, y de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo a la semana.

Es decir, se utilizará la siguiente fórmula: Total de Retribuciones anuales del trabajador, dividido por 52 semanas del año, cuyo resultado dividimos por 35 horas semanales de trabajo, obteniendo de esta manera el valor o módulo de la hora ordinaria de trabajo.

(Total retribuciones año: 52 Semanas del Año/35 Horas Semanales = Valor Hora).

## ARTÍCULO 79.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

## A) Complemento especial responsabilidad

Por este concepto se remunerará a los trabajadores del grupo uno que desempeñen las funciones de Encargado General. En atención al alto grado de responsabilidad, especialización y dedicación que supone tal puesto, se establece por este complemento una cantidad bruta mensual 388,94 euros.

## CAPÍTULO VII

## FORMACIÓN

## ARTÍCULO 80.- PLANES DE FORMACIÓN.

La empresa Parque Marítimo del Mediterráneo desarrollará un plan de formación con la participación de la representación legal de los trabajadores, con fondos propios, con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías según las necesidades de la empresa.

Se podrá conceder autorización dentro de la jornada laboral a los trabajadores para la realización de cursos organizados por la empresa y otros organismos públicos o privados.

## CAPÍTULO VIII

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

## ARTÍCULO 81.- FALTAS Y SANCIONES.

La empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje, establecidos o que pudieran establecerse.

## ARTÍCULO 82.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador, se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.



#### ARTÍCULO 83.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador y al delegado de personal o Comité de Empresa haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones, se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.17 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### ARTÍCULO 84.- FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

1.- Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificado como falta grave.

2.- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes, siempre que de esos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3.- No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo, cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de ausencia.

4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación anterior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8.- Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa, de forma descuidada.

9.- La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

#### ARTÍCULO 85.- FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo cometidas en el periodo de un mes o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4.- No comunicar con la puntualidad debida, las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan /afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos, determinará la calificación como falta muy grave.

5.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6.- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

7.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma en el ejercicio de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase, perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificado como falta muy grave.

8.- Descuido importante en la conservación de los géneros, o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9.- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

10.- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público que trasciendan a éste.

11.- Emplear para uso propio, artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12.- La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

13.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

14.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa, o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

15.- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplir los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos, u otras medidas administrativas, que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería, y en particular, todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19.- La falta de aseo o limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

#### ARTÍCULO 86.- FALTAS MUY GRAVES.

Serán faltas muy graves:

1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.



2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualesquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones comerciales o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de aquella

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6.- Los malos tratos de palabra u obras, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7.- La discriminación voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal y pactado.

8.- Provocar u originar frecuentes riñas y pendenias con los demás trabajadores.

9.- La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal, realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses, desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral que atente al respeto y a la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

#### ARTÍCULO 87.- CLASES DE SANCIONES.

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualesquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves, las previstas en los apartados (A y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, siguientes:

A) Por faltas leves:

1.- Amonestación.

2.- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2.- Despido disciplinario.

#### ARTÍCULO 88.- PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, 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.

### CAPITULO IX

#### DERECHOS SINDICALES

#### ARTÍCULO 89.- ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Los trabajadores podrán celebrar en el centro de trabajo, asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando con 48 horas de antelación.

La asamblea será dirigida por los delegados de personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La empresa vendrá obligada a facilitar los locales de que disponga de la forma más apta posible.

#### ARTÍCULO 90.- GARANTÍAS SINDICALES.

La empresa garantizará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir ni perjudicar de otras formas, a causa de la afiliación sindical del trabajador.

La empresa admitirá que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

#### ARTÍCULO 91.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

- La orden de descuento.

- La central sindical a que pertenece.

- La cuantía de la cuota.

- Número de cuenta corriente o libreta de ahorro a que debe ser transferida.

#### ARTÍCULO 92.- DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los delegados de personal tendrán los derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores

#### ARTÍCULO 93.- DELEGADOS SINDICALES.

Las centrales sindicales que hayan obtenido al menos el 10 % de los votos de las Elecciones Sindicales celebrada en la Empresa, podrán constituir en el centro de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán un Delegado sindical cuyas funciones serán las siguientes:

1. Representar y atender los intereses de los afiliados y sindicato que representa en el centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.

2. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato en particular.

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con el comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

4. Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

5. Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, que los delegados de personal y miembros de comité de empresa.

## ANEXO I

GRUPO PROFESIONAL	SUELDO BASE EUROS
0	2.750,11
I	1.461,75
II	1.211,85
III	1.104,20
IV	1.004,23

## ANEXO II

## ENCUADRAMIENTO GRUPOS PROFESIONALES

PARQUE MARÍTIMO	EMPLEADOS PÚBLICOS
GRUPO 0	A
GRUPO 1-2	C
GRUPO 3	D
GRUPO 4	E

