

PREÁMBULO:

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Igualmente en el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.



CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio negociado al amparo de lo dispuesto en los arts. 82 y 83 y concordantes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, regula las condiciones de trabajo de todos trabajadores de la empresa Parques Reunidos Valencia S.A, tanto del actual centro de trabajo sito en la C/ Junta de Murs y Valls (L´Oceanogràfic), como de cualquier otro que se pueda constituir, incluido el supuesto de prestación de servicios en el medio marino.

Artículo 2.- Ámbito territorial y personal

Se consideran expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo los supuestos recogidos en el artículo 1-3,c y 2-1 del TRET así como los trabajadores incluidos en los grupos profesionales I y II.

A partir de la firma de este convenio queda expresamente derogado en todos sus puntos, el acuerdo en materia de jornada suscrito para el departamento de mantenimiento el día 15 de abril de 2008. Pasando a regularse este colectivo con los mismos criterios que el resto de los trabajadores de la empresa.

Artículo 3.-Vigencia y Duración.

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, con independencia de la fecha en que sea firmado o del día que sea publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia.

Artículo 4. - Prórroga y Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Consellería de Economía y Hacienda y Ocupación con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente de año en año, en este caso, todos los conceptos económicos, se incrementarán al inicio de año teniendo en cuenta el índice de Precios al Consumo previsto, regularizándose con el índice de precios al consumo final correspondiente al año prorrogado abandonándose las

diferencias salariales mediante una paga en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 5. - Prelación normativa.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se dicten por el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.

Artículo 6. - Absorción y Compensación

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 7. – Vinculación a la totalidad

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Paritaria, dispondrán de un plazo de 30 días para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si en el término de 30 días no se ha alcanzado un acuerdo por la Comisión Paritaria, se someterá la cuestión a un arbitraje de equidad.

Artículo 8.- Garantía «ad personam»

Se tendrá por nula y no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el Convenio, asimismo se tacharán de nulidad reputándose por no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera Convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas en su conjunto.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubiera pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo sin posibilidad de absorber ni compensarlas.

CAPÍTULO II- ÓRGANO DE VIGILANCIA

Artículo.- 9.- Comisión Paritaria.

En el plazo de quince días siguientes a la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por cuatro vocales de la empresa y otros cuatro vocales de la representación trabajadora, que podrán llevar a las reuniones de la misma los asesores que estimen convenientes.

Siempre que los ocho miembros de la Comisión Paritaria (4 de la parte social y 4 de la económica) sean convocados, si uno o varios de ellos no comparecen el día de la convocatoria, su voto será emitido por aquel o aquellos miembros de su grupo o parte que asistan. A título de ejemplo y para mejor comprensión, si de la parte económica acude un solo miembro, su voto valdrá por los cuatro miembros que la componen.

Artículo.- 10.- Funciones.

Las funciones específicas son las siguientes:

- a. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b. Interpretación del Convenio, siendo su resolución mayoritaria, previa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, vinculante para las partes firmantes.
- c. Arbitraje de los problemas o cuestiones que se sometan por los trabajadores y trabajadoras sobre asuntos derivados de la aplicación de este Convenio.
- d. Aquellas otras cuestiones que le vengán encomendadas en el articulado del Convenio.
- e. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- f. Velar por la igualdad real de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, proponiendo las medidas oportunas en orden a la corrección de eventuales discriminaciones que por razón de sexo o cualquier otra circunstancia se pudiera dar en el seno de la empresa.
- g. Analizar, tratar o atender todas aquellas situaciones que a su criterio incumplan los límites, en cuanto a clasificación profesional, establecidos en el presente convenio y en la legislación vigente.

Dichas funciones no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo.- 11.- Procedimiento de Actuación.

- La Comisión elegirá por mayoría de entre sus miembros un Presidente que moderará las reuniones, y un Secretario que tomará nota sucinta de lo acaecido en las mismas.

- Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán ser convocadas por escrito, por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres días hábiles, salvo casos de urgente necesidad en los que podrá hacerse con 24 horas de antelación. A esta convocatoria deberá acompañarse el correspondiente orden del día.
- Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen.
- Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria se someterá la discrepancia al organismo contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de la Comunidad Valenciana, cuya resolución será vinculante para ambas partes.



CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo. 12.-Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, con sujeción a lo establecido en el presente convenio colectivo y a las disposiciones legales aplicables.

Artículo. 13.-Trabajos de grupo profesional superior

En los casos de necesidad y por plazo que no exceda de seis meses durante un año u ocho durante dos años, el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo, podrán ser destinado a ocupar un puesto de trabajo encuadrado en un grupo profesional superior al que tuviera asignado, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente al grupo profesional donde se encuentre encuadrado el puesto de trabajo que desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, y siempre que no se hayan superado los plazos establecidos, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

Superados los plazos establecidos, el trabajador consolidará el grupo profesional que corresponda al puesto que ocupó transitoriamente.

La misma regla se aplicará en el caso de que el trabajador sea destinado a un puesto de trabajo que aún perteneciendo al mismo grupo profesional implique mayor retribución.

Artículo. 14 .-Trabajos de grupo profesional inferior.

La empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador, por el tiempo imprescindible, a realizar funciones correspondientes a un puesto de trabajo encuadrado en un grupo profesional inferior al que tenga reconocido, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta. El trabajador seguirá percibiendo el sueldo y demás complementos que correspondan a su grupo profesional.

La Empresa comunicará esta situación a los representantes legales de los trabajadores indicando el tipo de necesidad perentoria e imprevisible y la persona afectada.

La misma regla se aplicará en el caso de que el trabajador sea destinado a un puesto de trabajo que aún perteneciendo al mismo grupo profesional implique menor retribución.

CAPÍTULO IV – INGRESO-PROMOCION Y PLANTILLA

Artículo 15.- Estabilidad de plantillas.

En aquellos supuestos en los que de forma objetiva se constate por la representación de los trabajadores la necesidad organizativa de cubrir las ausencias motivadas por razón de actividad sindical, incapacidad temporal, vacaciones, excedencia, defunción, cese, jubilación, despido del trabajador o cualquier otra temporal o definitiva, la dirección de la empresa se compromete al estudio de la misma, convocando en un plazo de 7 días a la comisión paritaria para la adopción, por parte de la empresa, de cuantas medidas se estimen oportunas.

La acogida de becarios y la realización de prácticas docentes en la empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación en Centros educativos, de acuerdo a la normativa específica que se los posibilite, informando a la Representación Legal de los trabajadores del número de estudiantes y becarios que al amparo de dicha normativa vienen desarrollando prácticas formativas en la empresa.



Artículo 16. - Provisión de Vacantes, Traslados y Promoción Interna.

Cuando la Dirección de la empresa acuerde la provisión de vacantes con carácter indefinido, lo hará teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridades, razonando en su caso el no cumplimiento:

- 1.- Por movilidad funcional de los trabajadores indefinidos de la empresa.
- 2.- Por conversión a contratación indefinida de un trabajador con carácter temporal en la empresa.
- 3.- Por reingreso del personal en situación de excedencia.

Los criterios de valoración para la adjudicación de la vacante tendrá en cuenta la formación específica y complementaria para el puesto de trabajo, la antigüedad y tiempo trabajado en la empresa y la experiencia en puestos de similares o relacionados aunque estos correspondan a categorías profesionales inferiores dentro de la empresa.

La provisión de los puestos de dirección y supervisión se hará con total discrecionalidad por parte de la dirección de la empresa.

CAPITULO V- JORNADA LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 17. 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.

A tal efecto, en el último trimestre de cada año natural, y sobre las bases comunes a todos los departamentos, la dirección de la empresa presentará a la representación de los trabajadores, la propuesta de calendario laboral en la que constarán los correspondientes horarios por departamentos y fechas de inicio y final de cada periodo de actividad (alta, media y baja).

Artículo 18. Jornada Laboral

1. Jornada: Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.770 horas de trabajo efectivo, que en promedio y en cómputo anual, supone una jornada inferior a 40 horas efectivas de trabajo a la semana, de las cuales se han deducido la jornada correspondiente a 14 fiestas laborales (que se disfrutarán en días completos y no por horas) y 22 días laborables según calendario de trabajo. Esta jornada se distribuirá a lo largo del año aplicando los siguientes principios:
 - a) La distribución de la jornada se realizará por la Dirección de la empresa de lunes a domingo de acuerdo con las necesidades de explotación, respetando, en todo caso la normativa legal reguladora de esta materia.
 - b) Dado el carácter estacional de la actividad de la empresa se establece una distribución irregular de la jornada.
 - c) Las horas efectivas trabajadas en domingos y festivos se considerarán a todos los efectos como integrantes de la jornada anual pactada.
 - d) La jornada ordinaria laboral no podrá ser superior a las 9 horas efectivas de trabajo al día, ni inferior a 6 horas para contratos de jornada completa. No obstante lo anterior, para el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto de cada año, la jornada máxima diaria podrá ser de 10 horas de trabajo efectivo, en cuyo caso el descanso será como máximo de una hora y media retribuyéndose como ordinaria el tiempo que exceda de la hora. Asimismo, no se podrán realizar más de seis días de trabajo consecutivo sin el correspondiente descanso semanal regulado en este convenio. La jornada diaria será continuada con el correspondiente descanso establecido, que tendrán una duración máxima de una hora y media.

