

RESOLUCIÓ de 3 de juny de 2021 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del Grupo Port Aventura integrat per: Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. i Hotel Caribe Resort, S.L.) de Vila-seca, per als anys 2020-2024 (codi de conveni núm. 43100753012021).

Vist el text del Conveni col·lectiu del Grupo Port Aventura integrat per: Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. i Hotel Caribe Resort, S.L.), subscrit per la Comissió Negociadora en data 3 de maig de 2021, i presentat per les mateixes parts en data 14 de maig de 2021, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, modificat pel Decret 234/2019, de 12 de novembre.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu del Grupo Port Aventura integrat per: Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. i Hotel Caribe Resort, S.L.), de Vila-seca, per als anys 2020-2024, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona (ara Departament d'Empresa i Treball).

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 3 de juny de 2021

Mireia Capell Ribes
Cap de Servei de Coordinació
(Per suplència del director/a dels serveis territorials,
d'acord amb l'article 41.1 a) del Decret 289/2016, de 30 d'agost,
de reestructuració del Departament de Treball Afers Socials i Famílies)

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo del Grupo Port Aventura para los años 2020-2024

Capitulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente Convenio Colectivo se pacta entre el Grupo Port Aventura (integrado en el momento de su firma por las siguientes empresas: Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. y Hotel Caribe Resort, S.L.) y el comité de empresa de Port Aventura Entertainment, S.A.U., los sindicatos UGT (Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT) y CCOO (Federación de Servicios a la Ciudadanía) y sus secciones sindicales en el Grupo Port Aventura.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad y legitimación necesarias para negociar y acordar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados/as de las empresas, Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. y Hotel Caribe Resort, S.L. integrantes del Grupo societario Port Aventura (la mención en el texto del convenio a la “empresa” se refiere indistintamente a cada una de ellas respecto de sus trabajadores/as). La incorporación de los empleados/as de otras empresas del Grupo Port Aventura al ámbito de aplicación del convenio requerirá el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 3. Vigencia y Duración

1. El Convenio tendrá una duración de cinco años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2024.
2. La denuncia del Convenio deberá realizarse con un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, mediante notificación escrita a la otra parte.
3. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, así como las obligaciones derivadas del mismo, hasta que sean sustituidas por otro Convenio.

Artículo 4. Exclusiones del ámbito de aplicación del Convenio

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio el personal incluido en los grupos profesionales 1 y 2 del Anexo I. Igualmente queda excluido el personal comprendido en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Garantía personal

1. Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan del presente Convenio, sin perjuicio de la absorción y compensación de condiciones de trabajo.
2. No obstante lo anterior, no serán absorbibles ni compensables con los incrementos salariales derivados del presente Convenio los complementos vinculados al desempeño de un puesto de trabajo.

Capítulo II. Régimen de trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo

La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc..., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, .

Artículo 7. Clasificación Profesional

El personal afectado por el presente convenio se clasificará en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes. El anexo 1 recoge la clasificación profesional y la definición de las funciones que se adscriben a cada grupo profesional.

Artículo 8. Movilidad Funcional

Teniendo en cuenta las múltiples actividades del Grupo Port Aventura, el personal podrá ser adscrito, sucesiva o simultáneamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada grupo profesional.

Artículo 9. Trabajos de Superior e Inferior Grupo o Nivel

1. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del Trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de 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.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen, además, razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar esta situación y las razones de la misma a los representantes de los trabajadores/as.

3. Cuando se realicen trabajos correspondientes a un grupo profesional o nivel salarial superior, se aplicarán las condiciones salariales del mismo.

4. El personal que desempeñe funciones correspondientes a un grupo profesional o nivel salarial superior de forma ininterrumpida y durante 6 meses continuados en un año natural, accederán automáticamente al mismo.

En todo caso, las vacantes definitivas deberán cubrirse de forma definitiva en un plazo no superior a seis meses.

5. Cuando por decisión de la empresa se realicen trabajos que corresponden a un grupo profesional inferior, el personal afectado seguirá percibiendo el salario correspondiente al grupo profesional y nivel al que se encuentre adscrito. En el caso de cubrir un puesto de grupo profesional inferior durante más de 15 días, éste se cubrirá preferentemente de forma rotatoria.

Artículo 10. Período de prueba y plazo de preaviso

1. El período de prueba en los contratos será de 6 meses para los grupos profesionales 3, A y B. En el resto de los grupos profesionales el período de prueba será de 2 meses o el mayor necesario para que, en todo caso, los días efectivos de trabajo durante el período de prueba sean 30 días.

2. En los contratos temporales con una duración inferior a 6 meses el período de prueba será de 1 mes o el mayor necesario para que, en todo caso los días efectivos de trabajo durante el período de prueba sean de 15 como mínimo.

3. El período de Incapacidad Temporal, interrumpirá el tiempo de duración del período de prueba.

4. El personal que desee causar baja voluntaria deberá dar un plazo de preaviso de 15 días para el grupo profesional C, E, F y G y de 3 meses para el grupo profesional 3, A y B. El incumplimiento de este preaviso ocasionará una indemnización equivalente a los devengos salariales de los días de retraso en la comunicación, pudiendo retener esa indemnización de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador/a en concepto de salario y finiquito.

5. La empresa deberá preavisar con una antelación mínima de cinco días la finalización del período de prestación de servicios del personal fijo discontinuo. El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador/a a percibir una cuantía equivalente al salario de los días de preaviso incumplido.

Capítulo III. Tiempo de trabajo

Artículo 11. Jornada de trabajo y descansos

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo será de 1.784 horas el año 2020, 1.800 horas durante los años 2021 y 2022, volviendo a la jornada máxima anual de trabajo efectivo de 1.784 horas a partir del 2023.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo el invertido en traslados de unidad una vez iniciada la jornada de trabajo y el dedicado a la recogida y entrega de llaves, walkis o cualquier otro material o instrumento de trabajo.

Igualmente, el tiempo invertido en los cambios de vestuario durante la aplicación de la polivalencia funcional tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2. Teniendo en cuenta la actividad del Grupo, la jornada ordinaria de quienes prestan servicios en el mismo se distribuirá de forma irregular, en atención a las necesidades de la empresa en cada

momento. La jornada máxima diaria será de 9 horas y la jornada mínima en los días en que el trabajador/a tenga señalada prestación de servicios será de 4 horas.

3. Descanso diario

a) El personal que preste sus servicios en jornada partida tendrán una interrupción en la misma no superior a 2 horas ni inferior a 1 hora. No obstante, la interrupción podrá ser de hasta 3 horas en los restaurantes de servicio en mesa, líneas de servicio y cantina, cuando se sirvan cenas en tales unidades.

b) No obstante lo anterior, el personal que previa solicitud voluntaria dirigida al Departamento de Recursos Humanos hayan sido seleccionados por la empresa como personal dispuesto a aceptar una interrupción en su jornada partida de un máximo de 5 horas tendrán derecho a una compensación económica equivalente al 10% del salario base. Una vez seleccionado por la empresa, el trabajador/a o la empresa sólo podrán renunciar o excluir respectivamente de este régimen especial al final de cada temporada. La empresa hará entrega una vez incorporado todo el personal Fijo Discontinuo de cada temporada a la Representación de los Trabajadores, del listado de trabajadores/as adscritos y relación de los que han sido seleccionados.

c) Cuando el descanso sea superior a una hora, el trabajador/a realizará como mínimo 1/3 de la jornada antes y después del mencionado descanso. Lo mismo se aplicará en jornada continuada. La regla anterior no se aplicará al personal afectado por jornada flexible.

d) El descanso en jornada continuada de 6 o más horas será de quince minutos, que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. No obstante, el trabajador/a con jornada partida o continuada podrá acordar con la empresa la realización de un descanso de 30 minutos, de los que 15 serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. En el caso de que la jornada continuada fuera de 8 o más horas el descanso será de 30 minutos, de los que 20 serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

4. Descanso semanal

a) El descanso semanal del personal que preste sus servicios al menos durante 6 meses en el año será de 2 días consecutivos, -excepto en contratos a tiempo parcial-, excepto durante 5 semanas, en el caso de los fijos discontinuos, dentro de cada año, en las que podrá ser de sólo 1 día. En un mes no podrá haber más de dos semanas con un día de descanso.

b) Para el personal fijo discontinuo a jornada completa, y siempre que no esté contratado específicamente para prestar sus servicios durante los fines de semana, el descanso semanal deberá coincidir con el viernes y sábado, sábado y domingo, o domingo y lunes, al menos en una ocasión cada mes completo de prestación de servicios, con la excepción de los meses de noviembre y diciembre y la empresa hará que la asignación de las modalidades de descanso semanal indicadas sea variada y equilibrada entre todo el personal afectado por este descanso semanal. Y como mínimo disfrutarán de los mencionados descansos semanales en 5 ocasiones al año en el caso del personal con garantía de 7 meses y como mínimo en 9 ocasiones al año en los casos del personal con garantía de 9 meses. Y para el caso de que se susciten dudas de interpretación, se toma a modo de ejemplo lo recogido en el Acuerdo de comité de empresa suscrito el 27 de marzo de 2008 recogido en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio.

c) En dicho régimen de descansos para los fijos discontinuos, se encuentran incluidos los necesarios para compensar los días declarados fiesta nacional, autonómica o local, dado que la actividad del Grupo exige la prestación de servicios durante dichos días.

d) Entre los descansos semanales mediarán como máximo 7 días de trabajo.

e) Todo el personal con contrato indefinido y que preste servicio con distribución irregular de la jornada, se le compensará con descanso los festivos nacionales autonómicos que trabajen.

f) Se pagará la cantidad de 67,68 euros por parte de la empresa, para compensar al personal que decida voluntariamente cambiar los descansos semanales coincidentes con fin de semana por el descanso durante la misma. Del mismo modo se podrá pagar la cantidad de 67,68 euros, para ampliar el número de semanas excepcionales con descanso de un solo día, siempre que el trabajador/a muestre su voluntad expresa de realizarlo tras petición de la empresa. Se podrá optar por este sistema con un tope máximo de cinco ocasiones. Dichas decisiones voluntarias del trabajador/a se formalizarán mediante su aceptación escrita. Si las decisiones anteriores fueran impuestas forzosamente por la empresa la cantidad a abonar será de 67,68 euros. Las cuantías anteriormente referidas serán de aplicación a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo y

serán revisadas, a partir de 2023, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo.

g) Igualmente, para el personal fijo discontinuo con distribución irregular de la jornada, en la semana de inicio o finalización de prestaciones cada temporada y en las semanas de inicio o finalización de vacaciones se seguirá el siguiente cuadro de proporcionalidad a la hora de asignar los descansos semanales:

Días de trabajo en la semana	1 - 2	3 - 4 - 5	6 - 7
Días de descanso proporcional	0	1	2

No corresponde disfrute de este descanso semanal proporcional en aquellos contratos iguales o inferiores a 4 días.

5. El régimen de descansos aplicable al personal contratado durante un período inferior a 6 meses dentro del año natural será de un día y medio, disfrutándose como mínimo 1 día de descanso cada semana y acumulándose el medio día restante en períodos no superiores a cuatro semanas y disfrutados por días completos. Cuando trabajen en días declarados fiesta nacional, autonómica o local, el trabajo durante dichos días será compensado mediante días de descanso equivalentes.

6. Mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador/a se podrá pactar la disponibilidad de un número de horas adicionales no superior al 7% de la jornada máxima anual (según se describe en el artículo 11.1 anterior) en adelante horas disponibles. El régimen de realización y retribución de tales horas de jornada adicional será el siguiente:

a) La empresa propondrá al personal fijo discontinuo que considere idóneo la adscripción al sistema de disponibilidad de horas de jornada adicional, y estos se adscribirán voluntariamente al mismo. Únicamente se podrá proponer la adscripción al sistema de disponibilidad de horas al personal que fiche.

b) Aceptada la adscripción al sistema, el trabajador/a solo podrá revocar la misma una vez concluida la temporada.

c) El personal adscrito al sistema estarán sujetos a un régimen de disponibilidad en el que podrán ser llamados para prestar sus servicios hasta el día anterior a la realización efectiva de las horas adicionales, siempre que en dicho día no estuvieran realizando vacaciones o un permiso retribuido.

d) La utilización de las horas adicionales disponibles se destinarán a la realización de eventos o por necesidades derivadas de puntas de producción.

e) El valor de la hora de trabajo realizada con cargo a las horas disponibles será del 160% del valor de la hora ordinaria.

f) Como consecuencia de la utilización de horas adicionales disponibles, el trabajador/a podrá prestar servicios fuera de los horarios de apertura y cierre del Resort, prolongando la jornada fijada en el cuadrante o prestando servicios en días previstos para el descanso semanal. No obstante deberá respetarse el descanso semanal como mínimo de un día e igualmente que entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente transcurran un mínimo de doce horas.

g) No será de aplicación lo establecido en el Artículo 11 sobre compensación por trabajar en días de descanso.

h) Cuando como consecuencia de la utilización de la jornada disponible el trabajador/a preste sus servicios en un día en el que inicialmente no estaba señalado en el cuadrante como de trabajo, el mínimo de horas que deberá realizar es de cuatro.

i) La empresa informará al comité de empresa al comienzo de cada año del personal que se ha adscrito voluntariamente

al régimen de disponibilidad de horas de jornada adicionales. Igualmente, en las liquidaciones masivas la empresa comunicará al comité de empresa el número y distribución detallada de las horas adicionales realizadas.

j) En todo lo no previsto en los apartados anteriores, será aplicable el régimen de descansos y horarios establecidos en el presente convenio colectivo.

7. Para las funciones de encargados/as y supervisores que participen voluntariamente en un evento especial fuera de su horario de trabajo, se retribuirá la cantidad a tanto alzado de 130,98 euros brutos

por evento completo. No será de aplicación lo establecido en el artículo 11 sobre compensación por trabajar en días de descanso. Las cuantías anteriormente referidas serán de aplicación a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo y serán revisadas, a partir de 2023, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo.

Artículo 12. Horario de trabajo

1. Dado que, por su naturaleza, la actividad del Grupo es de intensidad variable, y no previsible en períodos de larga duración, los horarios de trabajo de cada mes serán comunicados al personal afectado por la distribución irregular de jornada, el día 25 del mes anterior, mediante la publicación en el tablón de anuncios de la unidad del correspondiente cuadrante horario. Así mismo, los cuadrantes de horarios y descansos se adaptarán a un modelo único en el que figurará todo el personal con distribución irregular de la jornada.

2. Antes de su publicación, una copia del cuadrante será entregada al comité de empresa, que lo sellará electrónicamente en prueba de recepción (las condiciones del sellado electrónico se deberán acordar entre las partes firmantes del Convenio), siendo precisamente la copia sellada la que aparecerá en los tabloneros de anuncios y la única que tendrá validez. No será necesaria la entrega física de los cuadrantes al comité de Empresa.

3. Una vez publicado el cuadrante horario, el mismo podrá ser modificado por decisión de la empresa cuando concurren circunstancias operativas, debiendo respetarse escrupulosamente el cumplimiento del cuadrante de todo el personal. Las modificaciones que pudieran producirse serán individualmente consensuadas con el trabajador/a.

En todo caso, si la modificación implica la pérdida de un día de descanso previamente fijado como tal, éste deberá ser recuperado en el mes siguiente, constando tal circunstancia en el cuadrante del mismo.

4. Se procurará que en la determinación de los horarios se siga un criterio de racionalidad y equidad entre los distintos trabajadores/as que prestan sus servicios en un mismo departamento o unidad.

5. El personal con distribución regular de jornada podrá realizar una jornada flexible, comprendida entre las 8.00 h y las 19.30 h, de lunes a jueves, siempre que preste sus servicios durante el período comprendido entre las 9.30 h y las 17.00 horas, con una interrupción para comer de entre 1/2 hora y 2 horas. El viernes el horario será entre las 8.30 h y las 15.00 h. Las áreas deberán asegurar, en todo caso, un servicio suficiente en el horario comprendido entre las 9.00 h. y las 19.30 h. de lunes a viernes.

Para este mismo personal, quienes presten servicios a jornada completa durante todo el año realizarán jornada intensiva durante el mes de agosto. A estos efectos la jornada diaria durante ese mes será de 8.00 h a 15.00 h. Las horas que, en cómputo mensual, no se realicen durante el mes de agosto se redistribuirán en el calendario laboral anual.

Los trabajadores/as deberán respetar en todo caso (incluido durante el mes de agosto) un servicio suficiente en el horario comprendido entre las 9.00 h y las 19.30 h de lunes a viernes.

6. En los contratos a tiempo parcial se fijarán expresamente los horarios de trabajo y el régimen de descansos.

7. La empresa establecerá un sistema de fichaje obligatorio para todo el personal de operaciones (definido en el Anexo I del Convenio) comprendido en los grupos G, F, E, C y del grupo B sólo las funciones de especialistas (operaciones/Anexo I).

8. El control de fichaje del personal sujeto a dicho sistema se ajustará a períodos de 5 minutos, lo que conllevará que si a petición de la empresa un/a trabajador/a acepta voluntariamente por finalizar su jornada laboral más tarde del horario fijado en cuadrante, la empresa deberá garantizar, que todo el exceso de la jornada establecido en cuadrante que este realice tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

9. A todo el personal contratado a tiempo parcial, y con reducción de jornada, se le compensarán los festivos nacionales y autonómicos que trabajen, igualmente, este personal tendrá derecho a escoger a su elección, un festivo local en las garantías mínimas de 7 meses y de dos festivos locales en las garantías mínimas de 9 meses.

Artículo 13. Calendario Laboral

1. La empresa elaborará cada año el calendario laboral antes de la apertura del Resort, previa información al comité de empresa sobre el contenido del mismo.
2. El calendario laboral recogerá los siguientes datos:
 - a) Fechas y horarios previstos de apertura y cierre de cada una de las instalaciones del Resort.
 - b) Jornada máxima anual ordinaria, así como jornada máxima diaria en trabajadores/as a tiempo completo.
 - c) Distribución del descanso semanal.
 - d) Interrupción o descanso en jornada partida y continuada.
 - e) Régimen de turnos del personal que realiza su trabajo en el mismo.

Artículo 14. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales.
2. El personal fijo discontinuo disfrutará obligatoriamente sus vacaciones dentro del período de llamamiento.
3. El período de vacaciones será dividido en dos períodos iguales: uno se fijará a elección del trabajador/a, que no podrá coincidir con la semana de Semana Santa ni el período de Navidad (del 22 de diciembre al 12 de enero), y el otro lo fijará la empresa.
Las partes reconocen que los meses de julio y agosto son meses de alta actividad. En atención a tal circunstancia, en aquellos casos en los que el trabajador/a acepte voluntariamente no realizar ningún día de vacaciones en los meses de julio y agosto, el período de vacaciones se dividirá en dos fracciones: una fracción (equivalente al 75% del total del período vacacional del trabajador/a) se fijará a elección del trabajador/a, y no podrá coincidir con los meses de julio y agosto, con la semana de Semana Santa ni el período de Navidad (del 22 de diciembre al 12 de enero); la otra fracción (equivalente al 25% del período vacacional del empleado/a) la fijará la empresa.
En todos los casos, las vacaciones se fijarán con un preaviso mínimo de dos meses.
4. En caso de causar baja en la empresa, antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de los días no disfrutados. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.
5. El personal con distribución regular de la jornada del Área de Servicios del Anexo I tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones.
6. El personal con contrato indefinido, a tiempo parcial o con reducción de jornada, tendrá derecho a disfrutar de los siguientes festivos locales a su elección:
 - a) 2 días de fiesta local cuando se preste servicios durante un periodo continuado igual o superior a 9 meses.
 - b) 1 día de fiesta local cuando se preste servicios durante un periodo continuado superior a 5 meses e inferior a 9 meses.

Artículo 15. Licencias y permisos retribuidos

1. El personal que preste sus servicios durante un período igual o superior a 6 meses dentro del año natural tendrá derecho a tres días de permiso para asuntos propios.
El personal fijo discontinuo que preste servicios durante un período inferior a 6 meses tendrá derecho a 2 días de permiso para asuntos propios.
Los días de asuntos propios se deberán de solicitar con una antelación mínima de cinco días de anticipación a la fijación del cuadrante horario afectado por la solicitud. No se podrán disfrutar días de permiso para asuntos propios durante la semana de Semana Santa, durante las Navidades (22 de diciembre al 6 de enero), el 11 de septiembre y el 15 de agosto, así como tampoco podrán disfrutarse días de asuntos propios de forma acumulada o consecutiva a vacaciones o descansos semanales o festivos.
En el caso del personal a jornada completa, se contarán como realizadas 8 horas por cada día de asuntos propios.
2. Además, tendrá derecho el trabajador/a, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempo que a continuación se detallan:

Motivo	Tiempo Máximo	Justificante
A)Fallecimiento (Padres, Hijos/as, Abuelos/as, Nietos/as, Cónyuge, Padres Políticos y Hnos./as)	3 día laborales	Documento en que se acredite parentesco.
B)Fallecimiento (Hijos/as Políticos, Hnos/as. Políticos y Abuelos/as Políticos)	3 días naturales	Justif. Facultativo
C)Enfermedad Grave, operación que requiera internamiento hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (Padres, Hijos/as, Nietos/as, Cónyuge, Padres Políticos y Hnos./as)	3 días naturales	Justif. Facultativo
D)Enfermedad Grave u operación que requiera internamiento hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (Abuelos/as, Hijos/as Políticos, Hnos./as Políticos y Abuelos/as Políticos)	3 días naturales	Just. Facultativo/a
E)Natalidad	3 días laborables	Libro Familia
F)Matrimonio trabajador/a	15 días naturales	L.Familia o cert.Juzgado
G)Traslado domicilio habitual.	1 día laboral	Documento acredite
H)Consultas especialistas prescritas por Médico.	Máximo 4 horas/día	Justif. Asistencia
I)Otras consultas médicas incluido médico cabecera.	Hasta 12 horas/año	Justif. Asistencia
J)Tribunales Ordinarios y de Trabajo en calidad de testigo.	El tiempo necesario	Doc. Asistencia
K)Operaciones con anestesia local de cónyuges e hijos/as.	Tiempo que dura operación o máximo 4 horas.	Justif. Facultativo/a
L)Exámenes cuando se cursen estudios oficialmente reconocidos	El tiempo indispensable de duración del examen	Certif. expedido por el centro en el que se cursan los estudios.
M)Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Tiempo indispensable	Doc. Asistencia
N)Cuidado del lactante	1 horas diaria divida en dos fracciones o reducción de su jornada en ½ hora durante 9 meses o lo regulado en Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.	

3. En el caso de los permisos enumerados en las letras a), b), c) y d) el tiempo máximo de permiso retribuido se ampliará hasta 4 días naturales cuando el trabajador/a deba realizar con tal motivo un desplazamiento desde su lugar de residencia.

4. El personal deberá solicitar el permiso con una antelación de quince días a la fecha de inicio de su disfrute cuando sea posible y, en todo caso, con la mayor antelación posible.
5. Los permisos recogidos en los apartados C y D podrán ser disfrutados dentro de los siete días posteriores al hecho causante.

Artículo 16. Imposibilidad de la prestación

En los supuestos de fuerza mayor y cuando por causas meteorológicas o cualquier otra no imputable a la empresa, no sea posible la prestación de servicios por parte del trabajador/a, éste tendrá derecho a que se computen como tiempo efectivo de trabajos tres horas de las previstas para la jornada en que se produzca aquella circunstancia, siempre que no acuda a las instalaciones por haber sido avisado de la imposibilidad de prestación, o que habiendo llegado a las instalaciones de la empresa no se haya incorporado a su puesto de trabajo. En el caso de que un trabajador/a se incorpore a su jornada normal, la empresa dispondrá de 1/2 hora para comunicarle que debe abandonar su puesto de trabajo por causas de fuerza mayor, computando como tiempo trabajado la 1/2 hora mencionada más las tres horas antes señaladas. Si el trabajador/a ya hubiera prestado servicios más allá de ese límite, y se decide por parte de la empresa suspender su prestación, habrá que computarle como tiempo trabajado lo que su cuadrante horario marcaba para ese día.

Capítulo IV. Estructura retributiva

Artículo 17. Salario Base

Es la parte de la retribución establecida por unidad de tiempo para los distintos grupos profesionales, en las cuantías señaladas en la tabla contenida en el Anexo 2 del presente Convenio.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

1. Todo el personal de la empresa tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, cada una de ellas en cuantía equivalente a una mensualidad del salario base y plus de polivalencia.
2. Las gratificaciones extraordinarias se devengarán semestralmente, por lo que en caso de prestación de servicios en período inferior al semestre se abonará la parte proporcional correspondiente. Igualmente, y en caso de cambio de categoría profesional durante el semestre, se calculará a prorrata del tiempo de permanencia en cada una de ellas.
3. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán durante la primera quincena del mes de junio, y durante la primera quincena del mes de diciembre. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas mensualmente en los contratos temporales y en aquellos otros casos en los que lo solicite el trabajador/a, no pudiendo cambiar de nuevo su opción hasta el final de la temporada.

Artículo 19. Plus de polivalencia

En atención a la movilidad funcional y flexibilidad horaria pactadas en el presente Convenio Colectivo, que se consideran piezas fundamentales e imprescindibles para el funcionamiento del Resort, se establece un plus de polivalencia en la cuantía señalada para cada grupo profesional en el Anexo 2.

Artículo 20. Plus de nocturnidad y por uso de explosivos

1. A partir de las 22:00 horas, el trabajador/a percibirá un plus de nocturnidad de 1,36 Euros por hora nocturna trabajada.
La cuantía anteriormente referida se aplicará a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo y será revisada, a partir de 2023, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo.
2. El personal contratado específicamente para prestar sus servicios en período nocturno, tanto en régimen de turnos como con carácter fijo, tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad en cuantía equivalente al 5% del salario base del trabajador/a.
3. El personal que maneje explosivos de forma habitual, percibirán un plus en cuantía equivalente al 10% de su salario base.

Artículo 21. Horas extraordinarias

1. Únicamente tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de nueve horas en un mismo día y las que superen la jornada anual pactada o la inferior que corresponda en atención al período de prestación de servicios.

2. Las horas extraordinarias que excepcionalmente deban realizarse serán compensadas mediante descanso retribuido superior en un 50 por 100 de las horas trabajadas. La realización de horas extraordinarias deberá comunicarse al comité de empresa mediante la entrega de un listado mensual de las mismas.

Artículo 22. Gratificación Especial

El personal con contrato indefinido o fijo discontinuo que preste sus servicios durante los días 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, percibirán en la nómina del mes que corresponda una gratificación especial a tanto alzado por cada día de prestación de servicios en los mencionados anteriormente:

68,15 euros para los grupos profesionales B, C, E, F y G.

79,80 euros para el grupo A.

Para el personal del grupo 3 se les gratificará con un día adicional de vacaciones, por cada día de prestación de servicios de los mencionados anteriormente.

Las cuantías anteriormente referidas se aplicarán a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo y serán revisadas, a partir de 2023, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo.

Artículo 23. Plus de transporte

La dirección de la empresa, garantizará que el servicio de transporte externo, cubra todas las franjas horarias de entradas y salidas masivas como máximo con una hora de intervalo, y que en las horas punta se refuerce el servicio.

Asimismo, se acuerda que el servicio de transporte interno cubrirá las paradas establecidas por la empresa con una regularidad de paso adecuada a las franjas de entradas y salidas de los empleados/as.

Teniendo en cuenta la ubicación física del Resort, situado fuera de los núcleos urbanos, la empresa abonará al personal un plus de transporte de 50,28 euros.

Los empleados/as con un contrato a tiempo parcial de 5 o más días de prestación semanal de servicios que cobran por horas, percibirán el Plus de transporte de 50,28 euros íntegramente.

Las cuantías anteriormente referidas se aplicarán a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo y serán revisadas, a partir de 2023, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo.

Artículo 24. Plus de idiomas

Aquellos trabajadores/as cuya actividad consista en la atención directa al público que posean, además del inglés y el francés, un tercer idioma (entre otros: chino, árabe, alemán, ruso, italiano o portugués) y siempre y cuando la empresa lo considere indispensable y necesario para su puesto de trabajo, tendrán derecho a un plus de idiomas consistente en 88,69 euros mensuales pagaderos durante las 12 mensualidades ordinarias (es decir, 1.064,33 euros anuales). Las cuantías indicadas se corresponden a jornada completa. Este complemento salarial se abonará de forma proporcional en función de la jornada y duración de la prestación de servicios de cada trabajador/a.

La empresa determinará la prueba de conocimiento de idioma que estime oportuna. En caso de no acreditación del nivel suficiente (a criterio de la empresa) no se devengará el Plus de idiomas.

Este complemento salarial no tiene carácter consolidable, de modo que la empresa podrá dejar de abonarlo cuando ya no se cumplan los requisitos indicados en el presente artículo o cuando el trabajador/a sea objeto de movilidad a otro puesto de trabajo o grupo en el que no sea necesario el uso de este tercer idioma.

Las cuantías anteriormente referidas se aplicarán a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo y serán revisadas, a partir de 2023 con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo.

Artículo 25. Forma, lugar y tiempo de pago de la retribución

1. La retribución se abonará mediante transferencia bancaria a la cuenta que designe el trabajador/a.
2. La periodicidad del pago será mensual y se realizará el último día de cada mes, sin perjuicio de ajustes posteriores sobre el último día de prestación de servicios del mes.

Artículo 26. Incremento salarial

1. 2020 a 2022: Se acuerda que las tablas salariales definitivas del 2020 serán de aplicación para los años 2020, 2021 y 2022.
2. 2023 y 2024: Para 2023 y 2024 los conceptos retributivos previstos en el Anexo 2 del Convenio Colectivo se incrementarán con el IPC real del correspondiente a dichos años una vez hayan sido publicados oficialmente por el INE, siempre y cuando sean positivos, devengando los correspondientes atrasos en una paga única.

Artículo 27. Liquidación de salarios en caso de extinción del contrato de trabajo

Cuando un trabajador/a sujeto a distribución irregular de la jornada cause baja anticipada en la empresa, se detraerá o se sumará de la liquidación que pueda corresponderle, en su caso, el exceso o el defecto de retribución que pueda haber percibido en relación con las horas realmente trabajadas hasta la fecha de extinción del contrato, tomando como módulo de referencia el resultado de dividir la jornada anual entre el número de días del año.

Capítulo V. Contratación y empleo

Artículo 28. Modalidades de contratación

1. La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación que la legislación vigente en cada momento permita, sin más limitaciones que las derivadas de su propia naturaleza y finalidad.
2. En el caso de utilización del contrato en prácticas, el trabajador/a percibirá la retribución establecida en el presente Convenio, correspondiente a su grupo y nivel profesional.
3. El personal contratado para prestar sus servicios durante el período de apertura del Resort, cubriendo las necesidades habituales derivadas de su normal funcionamiento, estará vinculado a la empresa, con carácter general, a través de un contrato fijo-discontinuo.

Se establecen dos grupos de garantía mínima de llamamiento para el personal fijo discontinuo:

- a) Uno de 9 meses en el que estarán todos los fijos discontinuos que tienen actualmente tal garantía y los que, presten sus servicios durante dos años consecutivos o tres alternos en un período igual o superior a nueve meses.
- b) Otro de 7 meses en los que estarán el resto del personal fijo discontinuo.

Las garantías anteriormente descritas deberán ser revisadas en caso de que el período de apertura al público del Resort se vea disminuido.

4. a) El llamamiento y la incorporación deberá producirse antes del 1 de junio. Siempre y cuando la garantía mínima de llamamiento se haya cumplido en su totalidad, el periodo que medie entre la finalización del último llamamiento de una temporada (a título ilustrativo, "temporada 1") y el inicio de la prestación de servicios del primer llamamiento de la temporada siguiente ("temporada 2"), no podrá ser superior al número de días trabajados en la temporada anterior ("temporada 1").

En consecuencia, la empresa no estará obligada a respetar dicho periodo máximo entre temporadas en aquellos casos en los que no se haya cumplido la garantía mínima de llamamiento (en la "temporada 1" del párrafo anterior) como consecuencia de, a efectos meramente ejemplificativos, conversiones de contratos, reincorporaciones tras periodos de excedencia, renunciaciones a la garantía mínima por motivos personales o si se trata de nuevas contrataciones.

- b) La comunicación fehaciente y escrita de la aceptación del reingreso a la empresa por parte del trabajador/a, como respuesta al llamamiento del personal fijo discontinuo, se deberá de producir con 7 días de anticipación a la fecha de incorporación que marque el llamamiento. El llamamiento deberá notificarse al trabajador/a con 20 días mínimos de antelación a la fecha de incorporación.
- c) El personal con garantía de llamamiento de 9 meses podrán renunciar a la misma y acogerse a la de 7 meses siempre que lo comuniquen por escrito a la empresa antes del 1 de julio de cada año y exista vacante en el grupo de garantía solicitada. En este caso, en los años sucesivos el trabajador/a conservará únicamente ésta segunda garantía de llamamiento.

d) En caso de que exista un segundo llamamiento durante una misma temporada, el fijo discontinuo podrá rechazar el mismo sin pérdida de su condición de fijo discontinuo.

5. Cuando la contratación se produzca como consecuencia de incrementos temporales de actividad durante un período no superior a 6 meses, se utilizará el contrato eventual por circunstancias de la producción. Los meses de noviembre, diciembre y enero, con trabajo efectivo de fines de semana, a efectos de dichos seis meses, sólo se computarán los días efectivamente trabajados en esos meses.

6. Únicamente en supuestos excepcionales de Empresa podrá contratar los servicios de Empresas de trabajo temporal.

7. El personal que preste sus servicios durante un período igual o superior a 10 meses y medio en un año natural, sin computar el período de vacaciones, accederá a la condición de fijos a tiempo completo.

Artículo 29. Compromiso de creación de empleo estable y contratación de personas con discapacidad
La empresa, con carácter general, tendrá en cuenta que el personal al que se hace referencia en el apartado 5 del artículo 28, tendrá preferencia, si cumplen los requisitos de adecuación e idoneidad, para ocupar los puestos de trabajo fijo-discontinuo que se produzcan en puestos de similar contenido profesional. Con carácter general, se incorporarán a la garantía de 7 meses.

2. La empresa cumplirá lo establecido en la legislación vigente aplicable en cada momento en materia de contratación con personas con discapacidad.

Capítulo VI. Otras disposiciones

Artículo 30. Comedores de empresa

1. Los comedores dispuestos a tal efecto en el Resort, ofrecerán al personal la posibilidad de realizar una comida principal en los mismos, estableciendo un menú diario, que se publicará en formato de menús semanales, cuyo precio será de 2,5 euros. Las empresas podrán decidir cuántos comedores se mantienen abiertos en función de las necesidades diarias, asegurando en cualquier caso una atención adecuada a los trabajadores/as.

2. Igualmente se habilitarán cuatro puntos de venta de bocadillos al mismo precio que en la cantina.

Artículo 31. Uniformes y prendas de trabajo

1. Para aquel personal que así lo requiera en atención a la actividad que desempeñen en el Resort, la empresa entregará los uniformes y prendas de trabajo necesarias, que deberán ser devueltas en todo caso cuando causen baja en la empresa.

2. En los casos de deterioro por mal uso o pérdida del uniforme, se descontará de las percepciones del trabajador/a el valor del mismo.

Artículo 32. Anticipos

La empresa facilitará en el plazo de 5 días desde su solicitud los anticipos que le sean requeridos según la norma al efecto; hasta un total del 100% de las cantidades devengadas hasta la fecha de solicitud incluidas las pagas extras, reintegrándose los mismos en la primera nómina que perciba desde su concesión

Artículo 33. Incapacidad temporal y accidente de trabajo

1. En las situaciones de incapacidad temporal se tomará como base reguladora de la prestación la del mes anterior a la baja. Durante la primera baja por Incapacidad Temporal que se produzca cada año, la empresa abonará el 100% del salario durante los tres primeros días en tal situación.

2. En las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, y mientras se mantenga vigente la relación laboral, la empresa complementará la prestación de Seguridad Social que corresponda hasta el 100 por 100 del salario percibido en el mes anterior a la baja.

3. En el caso de cambio de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la empresa seleccionará a tres de ellas, de las que el comité de empresa podrá excluir a una, decidiendo la empresa entre las dos restantes.

Capítulo VII. Régimen de faltas y sanciones

Artículo 34. Tipificación de faltas

1. Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia, y en su caso reincidencia, en leves graves y muy graves.

La práctica podrá ampliar la lista de faltas y su clasificación.

2. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
- b) La no comunicación con la antelación debida o dentro de las 24 horas siguientes, de una falta al trabajo justificada, a no ser que se pruebe le imposibilidad de hacerlo.
- c) Fichar en diferente reloj control de presencia asignado.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material y del uniforme.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- j) Falta de rendimiento habitual.
- k) Inobservancia de las normas de imagen y cuidado personal contenidas en el Manual del Colaborador/a de Port Aventura.
- l) La inobservancia de las señales de tráfico dentro del recinto de la empresa, en el caso de producir algún accidente o deterioro a vehículos ajenos a propiedades de la empresa, se considerará falta grave o muy grave a tenor de los hechos ocurridos.

3. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días, cuando, en suma, excedan de 30 minutos.
- b) Falta de asistencia al trabajo durante 2 o más días en un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio grave a la empresa.
- c) No comunicar con la antelación debida los cambios experimentados en la unidad familiar que pueden afectar la cotización o prestación de la Seguridad Social o a las retenciones de la renta. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) La imprudencia en acto de trabajo así como la negligencia en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga su cargo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as, clientes/as, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.

- h) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios, de herramientas de la empresa.
- i) La comisión de tres faltas leves aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
- j) No marcar en el reloj de control de presencia.
- k) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- l) El mal uso de los uniformes de la empresa, así como la reincidencia en el incumplimiento de las normas sobre imagen y cuidado personal contenidos en el “Bienvenidos a Port Aventura”.

4. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de un mes o 6 días en un período de 3 meses.
- c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) El hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
- e) Haber recaído sobre el trabajador/a sentencia condenatoria de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversaciones cometidas fuera de la empresa, que puedan motivar la desconfianza hacia su autor.
- f) La simulación de enfermedad o accidente así como la manipulación hecha para prolongar la situación de baja de forma fraudulenta. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador/a en baja por los motivos citados, realice trabajos de cualquier índole o por cuenta ajena.
- g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- h) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.
- i) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- j) La negativa a realizar una inspección de taquilla, contenido de bolsos y vehículos al entrar o salir del recinto del Resort, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente.
- k) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.
- l) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as o a sus familiares, así como a sus compañeros/as y subordinados/as.
- m) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- n) Abandonar el trabajo en puesto de especial responsabilidad, sin previo aviso.
- o) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- p) Aceptar regalos de cualquier tipo, de parte de proveedores/as o contratistas que trabajen con Port Aventura.
- q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.
- r) La venta pública o uso indebido de entradas del Resort y objetos adquiridos en el mismo.
- s) La falta de respeto grave o reiterada a los clientes/as.
- t) Simular la presencia de otro/a en el trabajo firmando o fichando por él/ella o aceptar que otro/a lo haga por uno/a mismo/a.

Artículo 35. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo por 1 día.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
 - Despido.

Artículo 36. Procedimiento Sancionador

La sanción de faltas muy graves requerirá la apertura de expediente contradictorio, dándose traslado del pliego de cargos al trabajador/a, para que en plazo máximo de 5 días formule las pertinentes alegaciones en su defensa, terminándose el expediente en el plazo de 30 días.

Capítulo VIII. Acción sindical

Artículo 37. Garantías sindicales

Los Sindicatos firmantes, como organizaciones más representativas, constituirán Secciones Sindicales en la empresa, y podrán designar hasta tres delegados/as sindicales que los representen, reconociéndose los derechos y garantías establecidas en la LOLS.

Artículo 38. Local para actividad sindical

La empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de los Sindicatos firmantes un local adecuado para el desarrollo de su actividad sindical.

Artículo 39. Acumulación crédito sindical.

Los representantes legales y sindicales de los trabajadores/as pertenecientes a un mismo sindicato podrán acumular su crédito horario, si así lo acuerdan ellos mismos, en uno o varios de ellos con el propósito de relevarle de su trabajo sin pérdida de su remuneración.

Capítulo IX. Formación y promoción profesional

Artículo 40. Formación Profesional

La formación profesional constituye un elemento estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de la empresa, y para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores/as. El personal tiene derecho a la formación profesional en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todo el personal podrá tener acceso y beneficiarse de la Formación Profesional a lo largo de su vida activa en la empresa.

Con carácter previo a la celebración del Plan de Formación anual, el comité de empresa tendrá la facultad de proponer a la Dirección criterios sobre su contenido.

Artículo 41. Promoción profesional

1. Todas las vacantes estructurales que se produzcan en el grupo profesional E, se cubrirán con empleados/as del grupo F de su misma área de actividad, de acuerdo con los criterios de idoneidad y competencia establecidos por el Departamento de Recursos Humanos.

2. Las vacantes estructurales que se produzcan en los grupos C, B y A se cubrirán dando preferencia a los empleados/as de los grupos inmediatamente inferiores.

Capítulo X. Disposiciones varias

Artículo 42. Objetos en depósito

Las herramientas, llaves, etc... que se entreguen a los empleados/as con carácter de depósito, deberán ser devueltas por éstos a requerimiento de la empresa, debiendo restituir las pérdidas o inservibles por mal trato.

Las herramientas rotas accidentalmente serán repuestas por la empresa.

Artículo 43. Seguro de accidentes

La empresa concertará a favor de sus empleados/as un seguro de accidentes, que cubrirá las contingencias de muerte e invalidez permanente absoluta, en cuantía de 20.956,36 euros de indemnización para el beneficiario.

Las cuantías anteriormente referidas serán revisadas, a partir de 2023, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo.

Artículo 44. Seguridad y Salud laboral

1. Para alcanzar el objetivo de garantizar un alto nivel de Seguridad y Salud en el entorno del trabajo, Port Aventura Entertainment, S.A.U. integra la prevención de riesgos generales en su sistema de gestión, a todas sus actividades y niveles jerárquicos.

2. Se dispondrá y mantendrá actualizado el Plan de prevención de riesgos laborales de acuerdo a la normativa vigente de aplicación. El mencionado Plan de Prevención de riesgos laborales contendrá las disposiciones que para el mismo establece la normativa vigente de aplicación a la vez que integra e impulsa la actividad preventiva de la empresa en su sistema de gestión y la extiende a todas las actividades y niveles jerárquicos de la misma.

3. Port Aventura Entertainment S.A.U. tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud como órgano de participación, información y debate en materia de Seguridad y Salud Laboral, el cual se rige por un reglamento aprobado por unanimidad de sus miembros.

A través de dicho comité, se pretende conseguir una mayor implicación de todos los estamentos de la empresa para mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

4. Port Aventura Entertainment S.A.U. dispone de un Servicio de Prevención Propio que constituye una unidad organizativa específica según lo dispuesto a tal efecto en la normativa vigente de aplicación.

5. La dirección de la empresa aprobará la planificación de la actividad preventiva, con sus correspondientes programas anuales de actividades, que contendrán los medios y recursos necesarios para la consecución de su objetivo, que asimismo contará con los mecanismos de consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud.

La dirección de la empresa deberá garantizar la asistencia de los representantes de los Trabajadores a cada una de estas actividades programadas, mediante la asignación de los medios que sean necesarios.

6. Ambas partes acuerdan la separación física y organizativamente la asistencia médica de primeros auxilios prestada al personal y a los clientes/a.

7. Gestión medioambiental.

La atención, cada vez mayor, a la problemática del medio ambiente obliga a las Empresas a iniciarse en prácticas de protección y conservación del medio ambiente en el entorno del establecimiento comercial.

Con este fin, se procurará iniciar al personal afectado por el presente convenio en la problemática del medio ambiente (contaminación del medio ambiente, tratamiento de los residuos, etc.) mediante las informaciones y orientaciones necesarias sobre las actitudes y las medidas que es preciso adoptar para evitar contaminar el entorno, siempre dentro del ámbito de la empresa.

8. La empresa garantizará la formación en materia de salud laboral a todo su personal.

Artículo 45. Código de Conducta Laboral

1. La empresa y la representación de los trabajadores/as, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as que, menoscaben la dignidad personal o ejerzan una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente sobre una persona o personas en el puesto de trabajo.

La dirección de la empresa definirá y hará pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración tiene que ser incluida en el ideario de la empresa y / o en el reglamento de régimen interno, si lo hubiere.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa y del comité de empresa en un plazo no superior a 15 días naturales desde que el trabajador/a tome conciencia, a fin de que la dirección instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en el periodo de un mes a partir de la notificación de la parte interesada.

2. Las partes se comprometen a garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

3. PortAventura pone de manifiesto su rotundo rechazo moral ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose –como ya hace– a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa que la desarrolle o modifique.

Artículo 46. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio

Se acuerda la creación de una comisión paritaria, integrada por cuatro miembros designados por los sindicatos firmantes y otros cuatro por la dirección de la empresa.

La función de la Comisión paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la vigilancia e interpretación de lo establecido en el convenio.

Se requerirá la intervención de la Comisión paritaria con carácter previo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio Colectivo.

Reuniones ordinarias

Se reunirá la mencionada Comisión paritaria con carácter ordinario tres veces al año en los meses de abril, julio y noviembre, mediante la designación del día concreto en la reunión anterior.

El secretario/a será el encargado de transmitir a todas las partes las convocatorias con 15 días de antelación como mínimo.

Una vez recibida la convocatoria, habrá un plazo máximo de 7 días para hacer llegar al secretario/a los puntos que cualquiera de las partes pretenda tratar.

Cualquiera de las partes podrá invitar a los asesores/as que estime oportuno, y será requisito indispensable la comunicación con una antelación de 7 días a las otras partes, los asesores/as no tendrán derecho a voto.

Las horas empleadas en estas reuniones ordinarias no computaran en la bolsa de horas sindicales.

Reuniones extraordinarias

No obstante, se podrán celebrar hasta tres reuniones extraordinarias cuando lo solicite la dirección de la empresa o la parte social.

Podrán solicitar reunión extraordinaria tanto la representación de la dirección, como el presidente del Comité en representación de la parte social cuando como mínimo lo solicite una tercera parte de los integrantes del comité de empresa, el solicitante deberá remitir los temas que se quieran tratar al secretario/a, siendo éste el encargado de transmitir a todas las partes la convocatoria al día siguiente que reciba la notificación, por escrito y con una antelación mínima de 7 días y deberá figurar en la convocatoria los temas a tratar y las personas que asistan en calidad de asesores/as (no tendrán derecho a voto).

Las horas empleadas en estas reuniones extraordinarias computaran en la bolsa de horas sindicales.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, requerirán el voto favorable de la representación de empresa y la mayoría simple de la representación social.

En caso de no llegar a un acuerdo cualquiera de las partes firmantes del Convenio seguirá la vía administrativa o judicial que corresponda.

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta con mención de los comparecientes, asuntos tratados, acuerdos adoptados y del resultado de las votaciones, designando la parte social el Secretario/a, de entre los miembros de la representación social.

Artículo 47. Reducciones de jornada diarias

1. Las reducciones de jornada se deberán solicitar con 15 días de anticipación, y el criterio para la concesión de los horarios deberá ir comprendido en el horario de apertura y cierre de la unidad donde preste servicios el trabajador/a solicitante.

2. Dada las especiales características de la distribución irregular de la jornada para el personal a jornada completa con garantía de 9 meses, porque en los meses de noviembre y diciembre las instalaciones no abren todos los días, y con el objeto de evitar la imposibilidad de poder trasladar

parte de la jornada que correspondería a ese periodo hacía la temporada estándar (desde la apertura hasta noviembre) la situación de reducción de jornada solicitada y aceptada por la empresa sólo podrá ser modificada antes del 1 de julio de cada año para volver a jornada completa.

Si en los meses de noviembre y diciembre la unidad del/de la trabajador/a con reducción de jornada permanece cerrada en determinados días, debido a la imposibilidad de prestación, el/la trabajador/a podrá escoger:

- a) Mantener en los días en que esté abierta su unidad el horario que venía realizando en los meses anteriores, o
- b) Adaptar su horario al máximo de horas de trabajo que sean posibles en su unidad en los días en que dicha unidad esté abierta.

En función de la opción elegida se recalculará su porcentaje de reducción de jornada y salario hasta el fin de temporada.

Se exceptúa de lo anterior aquellos casos de trabajadores/as que soliciten volver a jornada completa los meses de noviembre y diciembre y puedan hacerlo por estar ubicados en unidades que tiene actividad suficiente por no haber limitado su actividad a los fines de semana.

Artículo 48. Regulación del evento de Fin de Año

- La prestación de servicios será obligatoria.
- Entre el final de la jornada de Fin de Año y el comienzo de la siguiente deben mediar, como mínimo, 12 horas.
- Se pagará la cantidad de 36,67 euros brutos hora para los niveles G, F, E, C y B (especialistas-camareros) que participen en el evento de fin de año, a partir de las 20:00 horas del 31 de diciembre, siendo el servicio mínimo de 5 horas y máximo de 9 horas.
- El sistema de fichaje será obligatorio para todo el personal de operaciones comprendido en los grupos G, F, E, C y B (especialistas) de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.7 del presente Convenio colectivo. Las horas realizadas se descontarán del total de horas contratadas.
- Con respecto a los mandos (Especialista-cocinero, Encargados y Supervisores), niveles B y A se fija un precio por el servicio completo de ese día de 340,54 euros brutos.
- Cualquier modificación de cuadrante se hará según lo establecido (cumplimentación del formato de modificación de cuadrantes).
- El Área de Relaciones Laborales deberá remitir una relación del personal que trabaje en esos días y número de horas realizadas.
- Las cuantías anteriormente referidas serán revisadas, a partir de 2023, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo.

Artículo 49. Excedencias

La solicitud de excedencias deberá realizarse en todos los casos con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su inicio.

Por otra parte, la solicitud de reincorporación derivada de una excedencia voluntaria deberá realizarse con una antelación mínima de 2 meses; el incumplimiento de este preaviso comportará la pérdida del derecho a la reincorporación.

En aquellas excedencias legalmente establecidas para el cuidado de hijos menores de tres años, personas dependientes o en aquellas motivadas por un supuesto de violencia de género, la empresa mantendrá la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de tres años.

Artículo 50. Parejas de hecho

Los derechos que el presente Convenio reconoce a las parejas de derecho también le serán de aplicación a las parejas de hecho cuya existencia se acredite por cualquier fórmula reconocida legalmente.

Artículo 51. Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/as y de la empresa, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya

(TLC) para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acordamos el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del TLC.

Disposiciones Transitorias.

Primera. Plus vinculación: Eliminación del Plus de vinculación

1. Los trabajadores/as que percibían el Plus de vinculación a 1 de enero de 2015 (eliminado en el anterior convenio colectivo) continuarán percibiendo el mismo importe (que quedará congelado) bajo un complemento “ad personam” que no será compensable ni absorbible; este complemento no será revalorizable.

El complemento “ad personam” derivado de la eliminación del anterior Plus de Vinculación no se perderá en casos de promoción profesional.

Segunda. Los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio colectivo serán de aplicación, a partir de las fechas señaladas en los artículos correspondientes.

Disposiciones Adicionales.

Primera. Se constituirá una comisión paritaria, integrada por tres miembros en representación de la empresa y otro tres en representación de los trabajadores/as, que tendrá competencia para analizar y debatir los planes de promoción y carrera profesional que se apliquen en la empresa.

Segunda. En el caso en el que, a partir de la firma del presente Convenio, se produjesen externalizaciones de servicios que implicasen la sucesión de empresa en el personal de la empresa, ésta se obliga a acordar con la empresa externa que asuma los servicios que los trabajadores/as subrogados mantengan las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo del Grupo Port Aventura.

La empresa no podrá alegar la cláusula “rebus sic stantibus” con respecto al acuerdo alcanzado respecto a las externalizaciones.

Tercera. El plus personal que percibe el personal tendrá la consideración de no compensable ni absorbible.

Cuarta. La semana es “el periodo de siete días naturales consecutivos empezando por el lunes y acabando por el domingo”.

A los efectos interpretativos del artículo 11.4.b), la combinación de viernes-sábado, sábado-domingo o domingo-lunes, y concretamente en el caso de la combinación domingo-lunes, el lunes se considerará como día de descanso de la semana del domingo ya que es en sustitución del sábado o domingo, y por ello, la semana del lunes deberá tener dos días de descanso consecutivo además del mencionado lunes o bien un día considerándose en este caso como una de las 5 semanas de excepción con un día de descanso.

Con el objeto de aclarar posibles interpretaciones erróneas, se incorpora la siguiente lista no exhaustiva de ejemplos:

a. La primera semana se considera fin de semana y la segunda es correcta:

L	M	M	J	V	S	D
						X
X		X	X			

b. En este caso la 1ª semana tendría la consideración de fin de semana y el lunes sería considerado como descanso de la 2ª semana y por tanto semana con un día de excepción:

L	M	M	J	V	S	D
				X	X	X
X						

c. En la 1ª semana la combinación domingo-lunes es correcta. El descanso del martes de la 2ª semana es un día de excepción:

L	M	M	J	V	S	D
						X
X	X					

d. En este caso la 1ª, la 2ª y la 3ª semana se consideran fin de semana y la 4ª semana se considera correcta por ser dos días de descanso consecutivo:

L	M	M	J	V	S	D
						X
X						X
X						X
X			X	X		

e. En este caso la 1ª semana se considera fin de semana y la 2ª semana se considera de un día de excepción por no ser descansos consecutivos el martes y el viernes:

L	M	M	J	V	S	D
						X
X	X			X		

f. La 1ª semana se considera fin de semana y la 2ª no es legal, por lo que se penaliza con el importe recogido en el artículo 11.4.f) del Convenio Colectivo:

L	M	M	J	V	S	D
						X
X						

g. La 1ª semana se considera fin de semana, la 2ª es una semana con un día de excepción y la 3ª es correcta, porque hay dos días de descanso consecutivo y los días de trabajo entre descanso no superan los 7 días:

L	M	M	J	V	S	D
						X
X	X					
		X	X			

h. La 1ª semana se considera fin de semana, la 2ª se considera correcta porque el lunes-martes es descanso consecutivo, la 3ª se considera correcta porque el jueves-viernes es descanso consecutivo y los días de trabajo no superan los 7 entre descansos semanales:

L	M	M	J	V	S	D
				X	X	
X	X					
		X	X			

i. La 1ª semana es descanso semanal correcto, la 2ª se considera como semana excepcional con un día de descanso y la 3ª no es legal por haber más de 7 días de trabajo entre descansos semanales:

L	M	M	J	V	S	D
		X	X			
X						

L	M	M	J	V	S	D
			X	X		

Quinta. Todos los importes establecidos en el presente Convenio Colectivo son brutos y se les aplicarán las obligaciones y retenciones fiscales y de Seguridad Social que correspondan.

Sexta. Las partes negociadoras del Convenio, en aras a fomentar la primera ocupación en un contexto de desempleo como el que vive la zona donde se ubica el Resort, consideran positivo el mantenimiento de un grupo profesional (Grupo G/9) que vaya a suponer la contratación de personas sin experiencia profesional y que sea su primer empleo.

Séptima. Jubilación forzosa

1. El contrato de trabajo se extinguirá por jubilación forzosa del trabajador/a cuando cumpla la edad ordinaria de jubilación, siempre que tenga cubierto el período mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

2. La medida anterior es coherente con los objetivos de política de empleo en la empresa. En particular, Port Aventura Entertainment, S.A.U. se compromete a contratar un número superior de personal que se haya jubilado forzosamente durante la vigencia del Convenio.

Anexo I

	Servicios	Operaciones
1	Directores/as	
	Se integran en este grupo profesional, las personas encargadas de dirigir, planificar, controlar y decidir con la máxima responsabilidad en un Departamento, siendo competente de sus actuaciones ante la Dirección General.	
2	Jefes/as	
	Se integra en este grupo profesional, las personas encargadas de proponer, supervisar, coordinar y controlar, con la más alta responsabilidad en la gestión y mando sobre una o varias Áreas funcionales. Son designadas por el Director/a de Departamento.	
3	Responsable	Responsable
	Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran un alto grado de experiencia. Controlan, programan, organizan, supervisan y realizan tareas de alta responsabilidad en un área funcional. Colabora en la concreción de las políticas de organización de la empresa y en los planteamientos generales con la finalidad de garantizar una eficaz utilización de los recursos humanos y materiales y la consecución de los Objetivos de la empresa.	Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran un alto grado de experiencia. Controlan, programan, organizan, supervisan y realizan tareas de alta responsabilidad en una Área funcional operativa. Colabora en la concreción de las políticas de organización operativa del área, garantizando la uniformidad en su aplicación.
A/4	Técnico/a sénior	Supervisor/a

	Servicios	Operaciones
	Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran un alto grado de experiencia y formación precisa y especializada. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, con autonomía, iniciativa y responsabilidad. Pueden tener a su cargo un grupo de Colaboradores/as apoyando dichas tareas.	Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran un alto grado de experiencia y cualificación técnica. Tienen responsabilidad sobre una o varias Áreas operativas, y/o coordinan y supervisan funciones que realizan un conjunto amplio de Colaboradores/as. Realizan tareas heterogéneas en base a unos procedimientos y directrices previamente definidos por los Responsables del Área Funcional.
B/5	Técnico/a	Especialista / encargado/a unidad
	Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran una formación muy precisa y especializada. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos definidos, con autonomía, iniciativa y responsabilidad.	Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran un alto grado de cualificación técnica y/o experiencia. Tienen responsabilidad sobre el desarrollo de funciones muy especializadas y/o sobre una o varias Unidades funcionales de la empresa, con ejecución autónoma e iniciativa, bajo la supervisión general de otro. Pueden tener asignados un grupo medio de Colaboradores/as.
C/6	Técnico/a junior	Operador/a
	Se integran en este grupo profesional las nuevas incorporaciones que desempeñan funciones de Técnico/a, sin que sea preciso experiencia profesional previa. Tras 2 años desarrollando funciones de Técnico/a Junior se garantiza la promoción a Técnico/a.	Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran una cualificación y experiencia media. Son responsables del desarrollo, supervisión y coordinación de procesos operativos complejos y tienen responsabilidad limitada por una supervisión directa. Pueden tener asignado un grupo de Colaboradores/as.
	Administrativo/a sénior	
	Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que consisten en ejecutar instrucciones de sus superiores y operaciones basadas en procedimientos. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Requiere un nivel alto de conocimientos técnicos administrativos y aptitudes prácticas. Pueden ser responsables de la supervisión y coordinación de procesos administrativos complejos y/o trabajar coordinadamente con profesionales de otras Áreas / Departamentos.	
E/7	Administrativo/a junior	Asistente/a B

	Servicios	Operaciones
	Se integran en este grupo profesional las nuevas incorporaciones que desempeñan funciones de Administrativo/a, sin que sea precisa experiencia profesional previa. Tras 2 años desarrollando funciones de Administrativo/a Junior se garantiza la promoción a Administrativo Sénior.	Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieren cualificación o formación básica. Realizan tareas con un método de trabajo preciso y su responsabilidad está limitada por los procedimientos y un alto grado de supervisión.
F/8		Asistente/a C
		Se integran en este grupo profesional quienes desempeñen funciones que no requieran una especial cualificación. Las tareas a realizar las ejecutan siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia. Requieren preferentemente esfuerzo físico o atención.
G/9		Asistente/a D
		Se integran en este grupo profesional las nuevas incorporaciones que desempeñan funciones de Asistente/a C, sin contar con experiencia profesional previa y que sea su primer empleo. Recibirán una supervisión directa y formación continuada. Tras 3 meses desarrollando funciones de Asistente D se garantiza la promoción a Asistente C.

Anexo II
Salarios anuales para 2020, 2021 y 2022

	Nivel G/9	Nivel F	Nivel E	Nivel C	Nivel B	Nivel A	Nivel 3
Salario Base	10.700,00	10.731,68	11.107,80	12.410,79	14.131,66	16.192,01	16.678,19
Plus Polivalencia	700	786,13	1.170,07	2.165,08	3.427,23	4.086,96	4.817,81
Plus Transporte	603,31	603,31	603,31	603,31	603,31	603,31	603,31
Pagas Extras	1.900,00	1.919,64	2.046,32	2.429,31	2.926,48	3.379,82	3.582,67
Total	13.903,31	14.040,76	14.927,50	17.608,49	21.088,68	24.262,10	25.681,98

Precio hora (tiempo parcial) para 2020, 2021 y 2022

	Nivel G/9	Nivel F	Nivel E	Nivel C	Nivel B	Nivel A
Salario Base	5,54	5,55	5,72	6,37	7,22	8,25
Plus Polivalencia	0,36	0,43	0,66	1,21	1,92	2,28
Plus Transporte	0,34	0,34	0,34	0,34	0,34	0,34
Pagas Extras	0,98	1,02	1,06	1,26	1,51	1,76
Total	7,22	7,34	7,78	9,18	10,99	12,63

Anexo III

1. La determinación de la jornada ordinaria equivalente para períodos inferiores al año natural se regirá por la siguiente fórmula:

A

$$\frac{A}{365} \times B = C$$

365

Donde,

A es la jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo, expresada en horas, según se establece en el artículo 11.1 del presente Convenio.

B es la duración del contrato, establecida en días naturales.

C es la jornada equivalente, expresada en horas.

2. Las horas de vacaciones, para los/las contratados/as a tiempo parcial con retribución por horas, correspondientes a la jornada anual equivalente, se determinarán de acuerdo a la siguiente fórmula:

C x D

$$\frac{C \times D}{365} = E$$

365

Donde,

C es la jornada ordinaria equivalente, expresada en horas.

D son las vacaciones correspondientes a la jornada ordinaria anual, expresadas en días. En la actualidad 30.

E son las horas de vacaciones correspondientes a la jornada anual equivalente.