

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i
Treball

Direcció Territorial de València

2023/05745 *Anunci de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball sobre el text del conveni col·lectiu de l'empresa Avanqua Oceanográfico, SL. Codi: 46101332012018.*

ANUNCI

Resolució de la Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball de València, per la qual es disposa el registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu de l'empresa Avanqua Oceanográfico, SL.

Vista la sol·licitud de registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu referit el text definitiu del qual va ser subscrit el dia 8 de març de 2023 per la comissió negociadora formada, d'una part, pel comitè d'empresa i per les seccions sindicals de CGT, USO i CC.OO., i d'una altra, per la representació de la mercantil, i d'acord amb el que es disposa en l'article 90 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en els articles 2.1 a) i 8.3 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat i en els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball.

Aquesta Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, conforme a les competències legalment establides en l'article 51.1.1a del vigent Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 13.3 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desenvolupa el Decret 175/2020, del Consell, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

RESOL

Primer: Ordenar el depòsit i la inscripció del conveni col·lectiu en este Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

VEURE ANNEX

Segon: Disposar la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

València, a 26 d'abril de 2023. —El director territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, Santiago García Gallego.



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.

Partes que conciertan el convenio y reconocimiento

A los efectos del artículo 85.3 del ET, se hace constar expresamente que el presente convenio se concierta por las siguientes partes, que han configurado la Comisión Negociadora:

- En representación de los trabajadores: El comité de empresa.
- En representación de la empresa: Los representantes de la empresa debidamente autorizados para ello.

Las partes firmantes del presente Convenio se reconocen mutuamente legitimidad y representatividad suficiente para la firma del mismo, así como su eficacia general.

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 los trabajadores de la empresa Avanza Oceanografic, S.L. situado en la C/ Eduardo Primo Yúfera (Científic), nº1B 46013 Valencia, salvo las exclusiones establecidas en el siguiente artículo.

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.

Artículo 3.- Vigencia y Duración.

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo tendrá eficacia desde el 16 de diciembre de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2024, salvo los efectos económicos, los cuales se retrotraerán al día 1 de enero de 2022, salvo que expresamente se indique lo contrario.



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 competente con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Una vez denunciado el convenio en la forma expresada, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del nuevo convenio.

En caso de no producirse la mencionada denuncia se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año, debiéndose negociar en el primer trimestre de cada año el incremento anual, si procede, que se aplicará con efecto de 1 de enero de cada año prorrogado.

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 presente 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.

A los trabajadores a los que hasta la entrada en vigor del presente convenio les fueran aplicados otros convenios colectivos, se les respetarán los conceptos salariales fijos que componían su bruto anual en el año anterior a la aplicación de este convenio. En este sentido, y con el fin de armonizar colectivos, se les aplicará la estructura salarial y las retribuciones del presente convenio, y la cuantía diferencial que vinieran cobrando por exceso se abonará en un complemento salarial denominado “Complemento de Adaptación”, que no podrá ser compensable ni absorbible.

A este “Complemento de Adaptación” no se le aplicarán los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.

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 empresa) 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 empresarial 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.
- h. Mediará sobre las discrepancias que se puedan producir en la fijación de la jornada reducida y excedencias, por conciliación de la vida laboral y personal.

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 de la Comunidad Valenciana (TAL), 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, podrá 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 aun 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 aun 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 tendrán 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 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, antes del 31 de octubre de cada año natural, y sobre las bases comunes a todos los departamentos, la dirección de la empresa presentará a los trabajadores y a sus representantes legales, la propuesta de calendario laboral, consistiendo éste, por departamentos y para cada persona trabajadora, en los días de trabajo, los días festivos y de descanso, el número de horas a trabajar en cada uno de los días, así como las fechas de inicio y final de cada período de actividad (alta, media y baja).

Posteriormente, antes del 15 de noviembre, se señalará por parte de cada trabajador sus preferencias vacacionales para el año siguiente.

La empresa, una vez analizadas las peticiones de vacaciones por parte del trabajador, y antes del 15 de diciembre de cada año, elaborará el calendario laboral definitivo, fijando en el mismo las vacaciones, así como los días festivos, de descanso y de trabajo del año siguiente, debiendo entregarlo por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores..

Este calendario laboral deberá ser con acuerdo con la RLT. Una vez elaborado el calendario, solo se podrán realizar cambios si hay acuerdo con la RLT.

Artículo 18. Jornada Laboral

1. Jornada: Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1770 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 23 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. En todo caso, la persona trabajadora deberá conocer su horario de trabajo concreto (entrada y salida) con una antelación mínima de 15 días naturales, debiendo corresponderse este horario concreto con el mismo número de horas establecido en el calendario laboral anual.

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.

Asimismo, no se podrán realizar más de seis días de trabajo consecutivo sin el correspondiente descanso semanal de dos días consecutivos regulado en este convenio.

La jornada diaria será continuada con el correspondiente descanso establecido estatutariamente. Cuando la jornada diaria sea igual o superior a siete horas, el descanso tendrá una duración máxima de una hora.

El personal del departamento de restauración adscrito al Restaurante Submarino, excepto el personal de office y administrativo, podrá tener jornada partida. En el caso de jornada partida, el descanso mínimo será de una hora y el máximo de cuatro horas, respetando en todo caso el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.

En caso de producirse una vacante entre los trabajadores indefinidos adscritos de forma estable al Restaurante Submarino, ésta se podrá cubrir por un trabajador que venía desarrollando su trabajo en jornada continuada, para lo cual la empresa deberá acudir a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cada 3 meses, la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores el número de personas trabajadoras que considera estable para la explotación del restaurante Submarino.

e) Al objeto de ajustar la jornada laboral para que a 31 de diciembre se realicen las horas de jornada laboral previstas en este convenio colectivo, se realizarán las recuperaciones o descansos compensatorios que procedan.

f) Queda garantizado, en turnos rotativos cada año, el descanso consecutivo de los días 24 y 25 de diciembre ó 31 de diciembre y 1 de enero de cada periodo navideño, para todo el personal con una antigüedad de al menos seis meses. Este descanso se aplicará a partir del 24 de diciembre del 2023.

g) Para aquellos trabajadores que tengan contemplada la necesidad de ducharse en las instalaciones del centro por la evaluación de riesgos laborales, se pacta como tiempo de trabajo el dedicado a tal menester, considerando un tiempo de referencia de hasta 15 minutos, salvo que por normativa o por el propio servicio de prevención se determine uno superior.

2. Horarios y descanso semanal: La fijación de horarios de trabajo se realizará por departamentos y de acuerdo con los turnos de trabajo establecidos en cada uno de ellos. Todos los horarios cumplen la totalidad de la jornada anual. Los turnos de trabajo de cada departamento, así como la regulación de las excepciones y particularidades de cada uno de ellos, se incluyen como anexos al presente convenio, una vez negociados con los representantes de los trabajadores.

La garantía del descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, como norma general, en fin de semana (sábado y domingo) una vez al mes. No obstante, se podrán incluir todas aquellas excepciones y particularidades que fuesen necesarias para una adecuada operación y que se recogerán en los turnos de trabajo establecidos citados en el párrafo anterior. En todo caso se descansarán al menos 12 fines de semana al año.

El cambio de departamento de un trabajador de forma voluntaria conllevará la adscripción al sistema de turnos establecido en dicho departamento.



El calendario podrá ser modificado por necesidades de explotación, con el acuerdo de los representantes de los trabajadores.

El horario concreto (entrada y salida) deberá ser conocido por cada persona trabajadora por periodos quincenales, con una antelación mínima de 15 días naturales al inicio de cada periodo. El horario incluirá la preparación y/o cierre de los puestos de trabajo.

Una vez fijado, sólo podrá ser modificado por necesidades de explotación, con acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

En cuanto a los cambios de turno entre los trabajadores, empresa y la representación legal de las personas trabajadoras establecerá un protocolo con criterios que sirvan de orientación para su efectiva realización.

3. Los trabajadores con puestos de trabajo de supervisión podrán tener una regulación de horarios particularizada a su nivel de responsabilidad y de acuerdo con las necesidades organizativas requeridas por la empresa.

Bolsa flexible de horas – Jornada irregular: Se establece la creación de una bolsa de 25 horas flexibles que no se incluirán en los calendarios anuales de aquellos departamentos que estimen necesaria su utilización. Para ello deberán elaborarlo ajustándolo en función de las horas máximas de trabajo efectivo pactadas para cada año, con la correspondiente proporcionalidad en los contratos a tiempo parcial. Dada su naturaleza de horas ordinarias de trabajo efectivo, la prolongación de la jornada marcada como consecuencia de la utilización de la bolsa, llevará implícito el respeto de los máximos y mínimos diarios y semanales regulados en el presente convenio. Esta bolsa de horas flexibles no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores que tengan reducida y/o limitada su presencia en el parque por razones especiales de cuidado de menores, embarazo, periodos de lactancia, o cualquier otro supuesto recogido legalmente. Las horas no utilizadas al finalizar el año, se entenderán efectivamente realizadas.

4. Las trabajadoras y trabajadores de los departamentos de Administración, Marketing y educación realizarán jornada intensiva (desde las 08h, hasta las 15h) desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto. Se garantizará allí donde sea necesario guardias por la tarde.

5. Control de la jornada. La empresa garantizará el control de la jornada que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma, mediante un sistema que garantice su preservación, fiabilidad e invariabilidad. Estos registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y sus representantes legales.

CAPÍTULO VI –VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIA.

Artículo 19. Vacaciones

Todos los empleados tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 23 días hábiles, según el calendario de trabajo, o su parte proporcional en caso de no haber completado un año de trabajo en la empresa.

Se podrán disfrutar a petición del trabajador y siempre que la organización del trabajo lo permita en varios períodos, ninguno de los cuales podrá ser inferior a cinco días consecutivos.



Del total de días de vacaciones, al menos la mitad se podrán disfrutar en período elegido por el trabajador, debiéndose establecer turnos rotativos en el orden de elección del tiempo de disfrute, procurando la mayor equidad y satisfacer los deseos de los trabajadores. En ningún caso disfrutarán simultáneamente de vacaciones, en un mismo Departamento y/o área, un número de personas tal que no garantice el servicio.

En caso de discrepancia en la asignación de los períodos de disfrute de vacaciones, las mismas se resolverán con con acuerdo con la representación de los trabajadores.

Los trabajadores deberán conocer el período de su disfrute, al menos, con una antelación de dos meses.

Cuando el período de vacaciones asignado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

Se establecen los siguientes permisos retribuidos:

7 días por nacimiento o adopción de hijos, sólo para aquellas personas trabajadoras que no tengan la carencia suficiente para disfrutar el permiso establecido legalmente.

- 2 días por hospitalización, por accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, y fallecimiento del familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos serán de tres días cuando el familiar sea de primer grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos podrán disfrutarse en días alternos, previa comunicación al responsable del departamento.

En los permisos anteriormente citados se incrementará dos días más si el acontecimiento ocurre fuera de la Provincia de Valencia.



- 16 días por matrimonio o constitución de pareja de hecho demostrado administrativamente.
- 1 día por cambio de domicilio habitual.
- 1 día por matrimonio o constitución de parejas de hecho de familiares de hasta segundo grado.
- 4 días laborables por cada 3 meses que esté desplazado temporalmente un trabajador.
- 2 días al año por atención de asuntos personales, previo aviso de 7 días y solicitándolo por escrito.
- Para el acompañamiento a médicos o pruebas diagnósticas de hijos menores de 16 años o con diversidad funcional, o ascendientes de primer grado que precisen del acompañamiento de un familiar: 8 horas en 2023 y 12 horas en 2024. Una vez se superen este número de horas, el permiso pasará a ser no retribuido.

Además de los supuestos anteriormente citados, se disfrutará de permiso retribuido por el tiempo imprescindible por:

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.
- Las horas de ausencia del lugar de trabajo con motivo de visita médica y por un máximo de 3 horas serán consideradas por parte de la empresa como horas efectivas de trabajo. El trabajador presentará el justificante de la visita o consulta.

Lactancia: Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.- Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

A tal efecto se establece que la duración de dicho descanso acumulado se calculará:

- Atendiendo a la fecha de parto.
- Duración, en su caso, del descanso por maternidad/paternidad.
- Parto múltiple.
- Cualquier otra que pueda afectar a dicho cómputo.
- La duración en días se ajustará según el calendario de cada trabajador.
- La opción deberá ser comunicada con 15 días de antelación y su disfrute será inmediatamente posterior, en su caso, al descanso por maternidad/paternidad.



La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador.

Artículo 21. Permisos no retribuidos

Además de los supuestos a que se refiere el artículo anterior, la empresa a solicitud del interesado, podrá conceder permisos no retribuidos, con obligación de recuperar a la empresa el tiempo disfrutado siempre que las necesidades del servicio lo permitan en los siguientes casos:

- Un día para asistencia a boda de padres, hijos, hermanos, nietos, hermanos del cónyuge o sobrinos por consanguinidad, en el caso de ser fuera de la comunidad valenciana otro día más.
- a
- Acompañamiento a consultas médicas de hijos, cónyuge o parientes a cargo directo, siempre que no lo pueda acompañar otra persona.
- Se podrán observar otras situaciones que se valorarán por el responsable del departamento, y existan motivos justificados.

Artículo 22. Reducciones de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

El permiso por lactancia es acumulable a la reducción de jornada.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, y en los casos que exista sistema de turnos, también a la elección del de turno.

El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El permiso de lactancia y la reducción de jornada son derechos distintos y acumulables. La jornada del trabajador que disfrute el permiso de lactancia seguirá siendo la que legalmente



corresponda con independencia del disfrute del permiso dentro de aquélla, y por ende en la reducción de jornada por cuidado de hijo, no puede considerarse el permiso retribuido por lactancia.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Artículo 23 Excedencia voluntaria

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

El trabajador deberá solicitar por escrito a Recursos Humanos con al menos treinta días de antelación, para las categorías 4A y 3 su voluntad de situarse en excedencia alegando las causas que lo motivan, y con al menos quince días de antelación para las categorías 4B, 4C y 4D. Esta solicitud será resuelta por la empresa en el plazo máximo de quince días para las categorías 4A y 3 y de siete días para el resto de las categorías, antes del inicio de la excedencia. En caso de denegación tendrá que ser motivada.

El trabajador excedente conserva reserva de puesto de trabajo durante el primer año, y sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, cuando haya transcurrido este año.

El reingreso deberá solicitarse dentro del período de excedencia con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de la pretendida reincorporación y en todo caso con un mes de antelación a la finalización.

Artículo 24. Excedencias especiales y de carácter social.

1.-Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por un período máximo de 2 años, que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para dedicarse a cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges o de miembros de pareja consolidada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se tendrá derecho tanto a la reserva como al reingreso en el puesto de trabajo.

2.-Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en caso de resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin



al que se viniera disfrutando. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante el tiempo que dure la excedencia. En esta situación, podrá participarse en convocatorias de traslados y ascensos, como si estuviera en activo.

3.-Terminados los períodos de excedencias especiales, señalados en el presente artículo, los trabajadores, previa solicitud de reingreso, se reincorporarán a su puesto y con respecto a lo que se pacta en el presente Convenio.

4.-El uso fraudulento de estas excedencias, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho a reserva de puesto de trabajo, pasando a ser considerada, a efectos de reingreso, como una excedencia voluntaria, y sin perjuicio de las acciones pertinentes para sancionar el hecho. Se considera uso fraudulento a estos efectos de prestación de servicios en empresas de competencia directa, salvo que medie autorización expresa de la empresa.

5.-En el supuesto que a finalización de la excedencia especial el trabajador solicitase la excedencia voluntaria, se estará a lo que para esta queda regulado en el presente Convenio.

Artículo 25. Excedencia Forzosa

Esta excedencia, que dará derecho a la reserva al puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo sindical de ámbito comarcal o superior que exija plena dedicación, en las Organizaciones Sindicales.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los cuarenta y cinco días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que por imperativo legal se imposibilite su reincorporación en el indicado plazo.

Artículo 26. Procedimiento

1.- En los supuestos de excedencia, sea voluntaria o especial, el trabajador deberá solicitar por escrito a Recursos Humanos con al menos treinta días de antelación, su voluntad de situarse en excedencia alegando las causas que lo motivan, y será resuelto por la empresa en el plazo máximo de quince días antes del inicio de la excedencia. En caso de denegación tendrá que ser motivada.

2.- El reingreso deberá solicitarse dentro del período de excedencia con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de la pretendida reincorporación y en todo caso con un mes de antelación a la finalización.

CAPITULO VII - PERCEPCIONES ECONOMICAS.

Artículo. 27- Estructura de la remuneración

La estructura de la remuneración del personal incluido en este convenio colectivo está integrada por los conceptos que figuran a continuación.



Las cantidades establecidas, para los diferentes conceptos salariales, se reflejan con valor mensual o valor horario, de acuerdo con los criterios pactados con cada trabajador, o los que se establezcan en cada contrato individual de trabajo. Esta dualidad en el establecimiento de valores mensuales u horarios tiene como único objeto facilitar el cálculo de las retribuciones, adaptándose a las características de la prestación de trabajo de los trabajadores.

Artículo. 28 -Salario Base

El sueldo que se establece para los grupos profesionales señalados en el presente convenio colectivo es el que figura en el Anexo número I.

La cuantía del salario base anual expresado, se refiere a la jornada laboral definida en el Art. 18 de este Convenio Colectivo.

Cuando un trabajador, tenga una jornada media laboral inferior a la que se refiere dicho artículo, su salario base mensual se calculará proporcionalmente a la misma.

Artículo. 29 -Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas “Primavera”, “Verano” y “Navidad”, que se retribuirán en los meses de abril, agosto y diciembre respectivamente. Estas tres pagas se devengarán en proporción al tiempo trabajado, computándose los meses de enero a abril del año en curso para la paga de primavera, abonándose junto con la nómina de abril, de mayo a agosto para la paga de verano, abonándose en la nómina de agosto, y de septiembre a diciembre para la paga de navidad, abonándose entre el 15 y el 20 de diciembre. El importe de estas pagas se podrá prorratear mensualmente, previo acuerdo con el trabajador, retribuyéndose mensualmente con el salario de cada mes.

Artículo. 30- Horas extraordinarias

1. Se considera hora extraordinaria el tiempo de trabajo que exceda de la jornada laboral diaria señalada en el calendario anual de cada persona trabajadora.
2. Las horas extraordinarias que supongan una prolongación de la jornada laboral diaria señalada en el calendario, serán compensadas mediante descanso, incrementado en un 25% sobre cada hora efectivamente realizada.

Esta compensación por descanso se realizará de la siguiente manera: el número de horas extras de prolongación de jornada que se realicen en cada trimestre natural del año, deberán compensarse en el trimestre natural siguiente. La compensación se realizará por jornada completa.

Las fechas concretas del descanso compensatorio las comunicará la persona trabajadora, con al menos un mes de antelación, debiendo otorgarse por parte de la empresa en las fechas solicitadas.

En caso de no alcanzarse un acuerdo para dicha compensación, se abonarán según el criterio del punto 3 de este artículo, siempre y cuando entre éstas y las descritas en el punto 3 no se superen las 80h anuales legales.



Las fracciones de jornada completa se acumularán con las horas extras realizadas en los trimestres siguientes.

3. En cuanto a las horas extraordinarias que supongan la realización de trabajo en días señalados como no laborable del trabajador, las 80 primeras se abonarán con un incremento del 25% sobre la hora ordinaria de trabajo. La fórmula para obtener el valor de la hora ordinaria es:

Retribución Bruta Anual/Jornada Anual = Valor Hora Ordinaria.

Las que excedan de 80 horas, se compensarán mediante descanso, que se regulará en atención a lo establecido en el punto 2 de este artículo.

Artículo 31. Horas nocturnas

Se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 30% del valor de la hora ordinaria de trabajo para las horas realizadas entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Artículo. 31.2. Plus festivos

Los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonará este plus a cada persona trabajadora que preste servicio en alguno de esos días. La cuantía será de 50€/día a partir del 25 de diciembre de 2022, 65€/día en 2023 y, a partir del año 2024, a 75€/día.

Artículo 32. Complemento Personal

Es la parte de la retribución complementaria del trabajador, de devengo mensual en atención a la particular preparación técnica y responsabilidad genérica de cada puesto de trabajo. Este complemento se percibirá en las catorce pagas establecidas en el presente convenio y no tendrá carácter absorbible ni compensable durante la vigencia del presente convenio.

En los niveles de supervisión, previa aceptación y acuerdo con el trabajador, parte de este complemento personal podrá destinarse a la constitución de una retribución variable, en los términos y condiciones que se establezcan por la Dirección de la empresa.

Artículo 32 bis. Complemento puesto de trabajo y permanencia.

1. COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

En atención a la realización de la actividad en un determinado régimen de jornada o de determinadas condiciones de trabajo, se establecen los siguientes complementos por puesto de trabajo. Las cuantías fijadas no sufrirán ningún incremento durante la vigencia del convenio, y no podrá ser absorbido ni compensado por ningún concepto que venga percibiendo el trabajador.

Plus turnicidad: Solamente los trabajadores del departamento de mantenimiento que desarrollen su actividad en régimen de turnos rotativos, de mañana, tarde y noche, percibirán un complemento de 65€ mensuales, por 12 mensualidades.

Plus jornada partida: El personal asignado al Restaurante Submarino susceptible de realizar jornada partida, percibirá un complemento de 100€ mensuales, por 12 mensualidades, a partir del 1 de noviembre de 2022.



Plus hiperbárico: Para el personal del departamento de biología de los Grupos 3 y 4, que realice inmersiones, se crea una bolsa mensual de 2.000€, y ello a partir del 1 de noviembre de 2022, que se repartirá proporcionalmente al número de inmersiones realizadas cada mes. El personal de estos colectivos que perciba alguna retribución variable anual, no tendrá derecho a este plus.

Si como consecuencia del reparto señalado en el párrafo anterior, quienes realicen diez o más inmersiones al mes no alcanzasen un importe de 65€, a partir del 1 de noviembre de 2022, se les complementará el Plus hasta esta cuantía, respetándose para el resto de afectados el resultado de la operación señalada en el párrafo anterior.

Los trabajadores de este colectivo que realicen inmersiones en el medio marino con equipo autónomo, cada inmersión se contará como doble, sin que este importe se detraiga de la bolsa conjunta.

COMPLEMENTOS DE PERMANENCIA

Se establece un plus de permanencia para los siguientes colectivos y siguiendo los criterios que se establecen. Este complemento se abonará en doce mensualidades anuales y no será absorbible ni compensable. **Y no tendrá ningún incremento hasta que se acuerde lo contrario.**

Complemento de Permanencia Biología.

Para el colectivo del Área de Biología: acuaristas, cuidadores y técnicos de laboratorio, y asistente de investigación cuando tengan dos años de antigüedad en la empresa, percibirán un complemento por importe de 65€ brutos mensuales.

Complemento de Permanencia 4D Operaciones.

Los trabajadores adscritos al Grupo 4D de Operaciones, y Animador, Guía y Responsable de Parking del Grupo 4C: cuando tengan dos años de antigüedad en la empresa, percibirán un complemento por importe de 65€ brutos mensuales.

Complemento de Permanencia Monitor Educación.

Para los trabajadores con la categoría de Monitor-educación, adscritos al Grupo 4C de Educación: cuando tengan dos años de antigüedad en la empresa, percibirán un complemento por importe de 65€ brutos mensuales

Artículo 33. Pago de remuneraciones

La liquidación y el pago del salario se harán mensualmente a través de transferencia bancaria a finales de cada mes, salvo en el caso de los finiquitos, que se podrán abonar mediante talón nominativo.

El recibo de salarios se ajustará en todo caso a la normativa legal vigente y en él vendrá reflejado la descripción del puesto o categoría del trabajador.

Artículo .34 Anticipos



El trabajador, y con su autorización, sus representantes legales, tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que serán abonados mediante transferencia bancaria.

Artículo 35. Incremento y revisión salarial

Para el año 2022, el incremento salarial será del 5,5%.

Para el año 2023, el incremento salarial será del 4%. Se revisará con el IPC real del mismo año, con el límite de un 1,5% sobre el incremento inicial pactado. Tan pronto se conozca el IPC real de 2023, y en caso de que proceda la revisión, se abonarán atrasos con efectos del 1 de enero de 2023.

Para el año 2024, el incremento salarial será del 3%. Se revisará con el IPC real del mismo año, con el límite de un 1% sobre el incremento inicial pactado. Tan pronto se conozca el IPC real de 2024, y en caso de que proceda la revisión, se abonarán atrasos con efectos del 1 de enero de 2024.

En caso de que el sumatorio del IPC real de los años 2022, 2023 y 2024 sea superior al sumatorio de los incrementos pactados en este artículo, la diferencia se llevará a las tablas finales de 2024, una vez se haya aplicado el párrafo dos, sin pago de atrasos.

Esta última cláusula se aplicará con un límite del 4% si se superan los cánones mínimos garantizados de la actividad primaria y secundaria durante los años 2023 y 2024, o del 2% si se supera solamente en uno de estos dos años.

CAPÍTULO VIII- PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 36. Parejas de hecho.

Dada la realidad social cambiante en materia familiar que se ha producido recientemente en nuestro País, se hace extensivo a las parejas de hecho debidamente registrados todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

Artículo 37. Incapacidad Temporal y Accidentes de trabajo.

1. Accidente laboral o enfermedad profesional: se establece un salario de compensación cuya cuantía será la necesaria para alcanzar el 100% de la base reguladora a partir del primer día en casos de Incapacidad Temporal causada por accidente laboral o enfermedad profesional.
2. Enfermedad común o accidente no laboral: se establece un complemento consistente en el 100% de la base reguladora del salario para las bajas médicas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 16º día de la baja y con un máximo de 180 días, por cada proceso de IT.
3. En el supuesto de que un miembro de la plantilla sea declarado no apto para su profesión habitual, la empresa estudiará la posibilidad de su reubicación en otro puesto para el que sí sea apto.

Artículo 38. Diversidad funcional.



Con el objeto de dar cumplimiento a este artículo y con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas con diversidad funcional, se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ningún trabajador ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea salvo las excepciones que contempla la ley en cuanto a un gasto elevado para la empresa.

La empresa procurará contratar y que formen parte indefinida de la plantilla un 2% de trabajadores con diversidad funcional.

El trabajador o trabajadora, que tenga bajo su custodia un menor de edad con una minusvalía reconocida por el organismo competente, tendrá derecho a una reducción de jornada según el E.T. y la realización de turno fijo y en régimen de jornada continua, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 39. Prendas de trabajo

Los trabajadores que requieran uniformidad, dispondrán de al menos tres mudas por temporada (primavera-verano y otoño-invierno), que serán repuestas conforme se vayan necesitando. El contenido de la dotación de uniformidad y los criterios de renovación se acordarán en el ámbito del Comité de Salud Laboral.

Se pacta la contratación de un servicio de lavandería para la uniformidad de aquellos puestos que como consecuencia de lo establecido en la Evaluación de Riesgos laborales, deban lavar su ropa de trabajo en las instalaciones del parque.

Artículo 40. Seguro por incapacidad permanente y defunción.

- a) La Empresa suscribirá un seguro de Responsabilidad Civil, para la cobertura de los posibles siniestros derivados de su actividad.
- b) Se establece un seguro de accidentes de trabajo por un capital de 12.000€, que contemple la cobertura de las siguientes contingencias:

Incapacidad total o absoluta.

Fallecimiento.

CAPÍTULO IX- FORMACIÓN

Artículo 41.- Formación

De conformidad con lo que previene el Art. 23 del texto refundido del ET y el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que



se regula el sistema de formación profesional para el Empleo en el ámbito laboral, la dirección de la empresa establecerá planes de formación anuales para facilitar la formación y promoción personal de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, entendiéndose que la formación facilitada por la empresa se considerará dentro de la jornada laboral. Los representantes de los trabajadores colaborarán con la empresa para detectar las prioridades formativas del personal, a tal efecto, la empresa garantizará el derecho a la información y a la participación en el análisis y elaboración de dichos planes formativos.

La dirección de la empresa dotará al menos 20.000 € anuales para la financiación de planes de formación con dos objetivos claves:

- Cualificación de empleados en áreas clave del negocio con especial énfasis en nuevas incorporaciones.
- Desarrollo de una cultura de atención y servicio al cliente en todos los ámbitos de la empresa.

Permiso Individual de Formación: Se crea una bolsa de 500 horas anuales que se distribuirá entre los trabajadores que soliciten estos permisos siguiendo los criterios que determine la Comisión Paritaria del Convenio. Las horas que le correspondan a cada trabajador se asignarán por curso lectivo.

CAPÍTULO X- SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 42.- Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el ejercicio de sus funciones gozarán de los mismos derechos y garantías establecidos para los representantes de personal.

Artículo 43.- Crédito horario de los Delegados de Prevención.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44.- Formación en materia de seguridad y salud

1.- Cada trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en



las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si ello fuera necesario.

2. - La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 45.- Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos.

La empresa someterá a reconocimiento médico a todos los trabajadores al menos una vez al año, asumiendo ésta el coste de los mismos, siendo su realización voluntaria por parte de los trabajadores, excepto en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Sin que esto sea alternativa alguna al derecho a la vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, tal y como regula en su artículo 22 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán específicos en relación al puesto de trabajo. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, comunicará al Comité de Prevención, la relación de los trabajadores que se someterán a revisión médica, especificando los riesgos específicos a que se encuentran sometidos cada uno de ellos a fin de que el reconocimiento médico incluya las pruebas específicas necesarias.

Asimismo, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores acordarán la inclusión de más parámetros, genéricos o específicos, en los reconocimientos médicos que proporcionen a los trabajadores y trabajadoras una información y seguimiento más completo sobre su salud.

A lo largo del primer semestre del año 2023 se conformará un grupo de trabajo con el objetivo de elaborar un proyecto preventivo del alcoholismo y otras conductas adictivas en el centro de trabajo. Se establecerán las conclusiones y propuestas normativas antes del 31 de diciembre de 2023.

Artículo 46.- Acoso moral, sexual y psicológico en el trabajo

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la relevancia que está tomando el problema del acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, así pues, conscientes de la importancia del problema, ambas partes acuerdan que, en el seno de la comisión paritaria de seguridad y salud, se tomen cuantas medidas sean necesarias para su prevención y en caso de existir de su erradicación.

Artículo 47.- El acoso sexual en las relaciones de trabajo.

Planteamiento.



Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Concepto.

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio.

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente, en condiciones de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental.

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal de naturaleza psicológica y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Artículo 48.- Servicio Médico de Empresa

El servicio médico para los visitantes deberá atender a los trabajadores de la empresa en cualquier caso siempre que sea necesario.

Artículo 49.- Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.



Artículo 50.- Composición

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Artículo 51.- Funciones

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- e) Ser oído en la evaluación de las incidencias en la prestación del servicio realizado por la Mutua de Accidentes de Trabajo elegida por la Empresa.

Artículo 52.- Funcionamiento

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos una vez al mes y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.



MEDIO AMBIENTE

Artículo 53.- Compromiso general.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestro país lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa, y estudiar la viabilidad de implementar un Plan de Movilidad en la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección de la empresa y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

Artículo 54.- Objetivos medioambientales.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes: a) Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.

b) Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.

c) Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.

d) Mejorar la utilización de los recursos hídricos.

e) En el diseño de las campañas y proyectos de la Empresa analizar las repercusiones desde el punto de vista medioambiental.

f) Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas al conjunto de la sociedad. Además de la difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa (conocimiento del medio marino y fomento de actitudes positivas hacia su conservación) se deberá extender los mensajes a otros ámbitos de la protección del medio ambiente.

g) Estudiar el patrocinio de actuaciones y proyectos de mejora del medio ambiente.

h) Conseguir una buena comunicación entre la Empresa y la sociedad en esta materia.

i) Proporcionar a los representantes de los trabajadores información periódica y por escrito y responder a las solicitudes que se puedan plantear, sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la Empresa.

CAPÍTULO XI- DERECHOS SINDICALES

Derechos de los representantes de los trabajadores

Artículo 55.- Crédito de los representantes legales de los trabajadores.



Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales como representantes de los trabajadores podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo:

- Hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.
- De 751 en adelante: Cuarenta horas.

Dentro de este crédito horario serán incluidos todos los complementos salariales (incentivo, nocturnidad y demás pluses).

No se computarán dentro de este crédito las horas utilizadas en re-uniones con la empresa si la convocatoria de reunión parte de la empresa. Se podrán acumular los créditos horarios de todos los trabajadores en uno o varios de ellos. En caso de que la acumulación sea del 100 por 100, ésta tendrá una duración mínima de seis meses con un preaviso a la empresa mínimo de un mes, respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes.

Artículo 56.- Funciones de los representantes legales de los trabajadores.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.



3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.



6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del estatuto de los Trabajadores.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 57.- Garantías de los representantes legales de los trabajadores.

A) Ningún miembro representante legal de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores. El despido o sanción deberá tramitarse mediante expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del



interesado, el comité de empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

C) Dispondrán del crédito de horas mensuales y del derecho de acumulación, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

D) Al comité de empresa le será facilitado por la dirección de la empresa un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrá carácter permanente.

E) En la empresa deberán existir tablones de anuncios, que se fijarán en los lugares de costumbre (vestuarios masculino y femenino, oficinas y comedor social), en los que el comité podrá insertar, comunicar, etcétera, todo aquello que por su interés laboral o social considere oportuno a los trabajadores.

Artículo 58.- Organización sindical de los trabajadores en la empresa.

A) La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

B) La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 59.- Delegado sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de acuerdo con la Ley. Estas secciones sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 60.- Funciones del delegado sindical.

A) Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados al mismo en la empresa.

B) Asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

C) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa.

D) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

E) Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:



1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajo y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- F) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindi-cal y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.
- G) La empresa pondrá a disposición del delegado sindical un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores. Igualmente facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Artículo 61.- Garantías del delegado sindical.

El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del comité de empresa.

CAPITULO XII REGIMEN DISCIPLINARIO

Articulo 62.-Principios de Ordenación.

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

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

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave en atención a su importancia, trascendencia y circunstancias que en el caso concurren.

Dado que una parte importante de la explotación se desarrolla con animales, en las faltas que contengan referencias a personas y/o cosas se entenderán incluidos a todos los efectos los animales de exhibición en el mismo.

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

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

Articulo 63 Graduación de las faltas

- 1) Se considerarán como faltas leves:



- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a treinta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo o en menos de tres ocasiones, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con las personas.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros “leves” del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) No hacer uso temporalmente durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la Empresa, salvo causa justificada, o lucir en los mismos elementos ajenos al mismo. En este caso deberá mediar una advertencia previa.

2) Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un mes o por tiempo superior a treinta minutos en el mismo periodo.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.



- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa y siempre que, esta condición hubiera sido formalmente advertida al trabajador.
 - j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al pro-ceso productivo o la prestación del servicio.
 - k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.
 - l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.
 - n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
 - o) El acoso sexual medioambiental.
 - p) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada en más de tres ocasiones y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- 3) Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertidas.
 - b) La inasistencia injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k) El acoso sexual por razón de sexo, de origen racial o étnico, de religión o convicción, de discapacidad o de edad.
 - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral, debidamente advertida.



- m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- n) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- o) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo cuando revistan gravedad y en el caso de que se hayan dirigido contra clientes, siempre que exista reclamación formal de éste.
- p) El fraude en la venta de productos con o sin enriquecimiento.
- q) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 64 Sanciones

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, y despido disciplinario

2.- Cancelación de sanciones

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos meses cuando se trate de faltas leves y 4 u 8 meses, respectivamente, en el caso de falta grave o muy grave.

Artículo 65 Prescripción de las faltas

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

Artículo 66 Procedimiento sancionador

La imposición de una sanción por falta laboral deberá ajustarse al procedimiento que a continuación se establece.

1. Conocida por la Empresa la comisión de un hecho que podría ser constitutivo de falta laboral grave o muy grave, designará a un instructor e informará por escrito al interesado y al comité.



2. Cumplido el trámite anterior y evaluado así la trascendencia de los hechos, en el caso que la falta se estime leve, se dictará directamente el acuerdo sancionador. En el caso que la falta se estime grave o muy grave la Empresa formulará el oportuno escrito de cargo que notificará al interesado y al Comité de Empresa y/o al Delegado Sindical a opción del trabajador, excepto si el trabajador manifiesta expresamente su derecho a la reserva, de lo cual quedará constancia.

3. El trabajador tendrá 7 días para presentar su escrito de descargo y proponer la prueba en su defensa. En el mismo plazo el Comité de Empresa y/o el Delegado Sindical podrán presentar su informe. Practicada la prueba en el plazo máximo de 20 días, la Empresa dictará el acuerdo sancionador que estime ajustado y lo notificará a las partes del procedimiento, dándose inicio entonces el plazo para el ejercicio de las acciones judiciales. Caso de no proponerse prueba, el acuerdo sancionador podrá dictarse una vez presentado el escrito de descargo o cumplido el plazo para hacerlo.

Infracciones de la empresa.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO XIII CONTRATACION Y EMPLEO.

Artículo 67. Igualdad de trato en el empleo

Los trabajadores contratados por tiempo determinado, a tiempo parcial, a través de ETT's gozarán de los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores de plantilla.

Artículo 68. Derechos de información

1. “En el plazo máximo de diez días se entregará a la representación unitaria y sindical las copias básicas de los contratos de trabajo que se celebren por escrito, así como copia de las prórrogas y denuncias que respecto de dichas contrataciones pudieran producirse. De los contratos de trabajo suscritos de palabra, se trasladará igualmente notificación de ellos a la representación legal de los trabajadores.

2. “Respecto de los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal, se informará de sus suscripciones a la representación legal de los trabajadores, y se entregarán las copias básicas, prórrogas y denuncias correspondientes, en la forma indicada en el apartado anterior.”

3. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación prevista en el artículo 64.1. 1º del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, particularmente en lo referente a la formación profesional continua. Cuando corresponda, en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

5. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a los trabajadores a través de la RLT sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.



6. En lo referido a la realización de prácticas no laborales con Universidades y otros organismos educativos se proporcionará a la representación de los trabajadores la información que establezca la legislación vigente.

Artículo 69.- Contrato a tiempo parcial

Se garantiza en todo caso una jornada mínima diaria de 4 horas continuadas.

Artículo 70.- Empresas de trabajo temporal

Se procurará que sea excepcional el recurso a las empresas de trabajo temporal. No obstante, lo anterior, si por necesidades operativas fuera necesario exceder de cinco días el contrato de puesta a disposición de un trabajador con una ETT, ello será comunicado previamente a los representantes de los trabajadores. En los contratos de puesta a disposición, a los trabajadores contratados les será de aplicación el presente convenio colectivo, tanto en sus condiciones económicas como sociales.

Las jornadas trabajadas por los trabajadores en misión, serán computables a efectos de calcular el número de representantes unitarios a elegir en el centro de trabajo en los procesos de elecciones sindicales.

Artículo 71. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito en el contrato de trabajo un período de prueba. El período de prueba en ningún caso podrá ser superior a cuatro meses para los técnicos titulados, ni de un mes para el resto de trabajadores.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, y por un período de tiempo igual o superior al fijado en el párrafo anterior.

Artículo 72.- Plazo de preaviso

1.- Si la duración del contrato de trabajo es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Si la duración del contrato de trabajo es inferior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de cinco días.

2.- El incumplimiento de estas obligaciones determinará el abono del salario de tantos días como falta de preaviso.

CAPÍTULO XIV- MATERNIDAD/PATERNIDAD

Maternidad /Paternidad/ Guarda legal.



Artículo 73 Concepto:

La maternidad/paternidad y la lactancia natural son objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación que dificulta el acceso y mantenimiento del empleo a las mujeres con cargas familiares incidiendo en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye un derecho y uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

Artículo 74.- Protección a la maternidad.

1. Cuando el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, feto o menor en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o como a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud, que asistan facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

2. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 75.-Conciliación de la vida laboral y familiar.



En los derechos de los trabajadores, con o sin hijos y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por la empresa en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral y la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Plan de Igualdad: la empresa se compromete a la elaboración de un Plan de Igualdad. Se acuerdan que aquellos permisos u otras cuestiones que se establezcan en el Convenio Colectivo y que mejoren lo establecido en la legislación general, se considerarán como mejoras en el Plan de Igualdad.

CAPÍTULO XV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 76. Clasificación profesional

Se establece un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversos puestos de trabajo con distintas funciones y especialidades profesionales.

Los grupos profesionales serán los indicados en el artículo 78 que incluye la descripción general de los mismos. El encuadramiento correspondiente a esta clasificación profesional se incluye en el Anexo I.

Artículo 77. Principios de ordenación

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.



f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 78. Grupos profesionales y descripción general

La clasificación y nomenclatura del Anexo I es meramente enunciativa, por consiguiente, la empresa se reserva el derecho de determinar la cobertura efectiva de los mismos, en la medida que las necesidades del servicio lo requieran y siempre sin perjuicio del derecho adquirido por el trabajador

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

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

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

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

Según el contenido de la prestación laboral, los trabajadores incluidos en el grupo profesional 4 pueden ser adscritos a puestos con retribución diferente en función de los siguientes criterios generales:

A: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo coordinar a otro u otros trabajadores.

B: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

C: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales que pueden adquirirse en el puesto de trabajo, y precisan de un período breve de adaptación.

D: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención continuada.



Artículo 79. Movilidad funcional

El trabajador deberá cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo cómo límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo y preferentemente dentro de la misma familia de puestos, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Art. 80. Ascensos por permanencia

Se acuerda que en adelante a los siguientes trabajadores y trabajadoras actuales y venideros:

Quienes pertenezcan a los Grupos 4D de las Áreas de Restauración y Merchandising, ascenderán al Grupo 4C cuando cumplan dos años de antigüedad en la empresa.

Quienes pertenezcan al Grupo 4D (telefonista de Administración) ascenderán a Grupo 4C (Auxiliar Administrativa/o) cuando cumplan dos años de antigüedad en la empresa.

Quienes pertenezcan al Grupo 4C de Administración ascenderán a Grupo 4B (Administrativa/o de 2ª) cuando cumplan dos años de antigüedad en la empresa.

Quienes pertenezcan al Grupo 4B de Mantenimiento (Ayudantes/as de Oficio) ascenderán al Grupo 4A (Oficial de 2ª) cuando cumplan dos años de antigüedad en la empresa.

Para el personal adscrito al restaurante submarino en la fecha de la firma del presente convenio:

- Quienes pertenezcan al GP 4D, ascenderán al GP 4C con efectos del 1 de enero del 2023, y con efectos del 1 de enero de 2025 ascenderán al GP 4B.
- Quienes pertenezcan al GP 4C, ascenderán al GP 4B con efectos del 1 de enero de 2023.

Desde el 1 de enero de 2023, a todo el personal de nueva entrada en el restaurante submarino, se les adscribirá, como mínimo, en el GP 4C.

Desde enero de 2023, quienes pertenezcan al Grupo 4C y estén adscritos al restaurante submarino (se crea la nueva categoría Dependiente Submarino 2ª) ascenderán a Grupo 4B (nueva categoría denominada Dependiente Submarino) cuando cumplan dos años de antigüedad en la empresa.

Artículo 81. Nuevas categorías, y departamentos y reubicación.

Se crea la categoría del grupo 4B para personal adscrito a submarino, denominada Dependiente Submarino.



Se crea la categoría del grupo 4C para personal adscrito a submarino, denominada Dependiente Submarino 2ª.

Se crea la categoría del grupo 4B para personal del área de Operaciones, denominada Monitor Actividades

Art. 82. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar



al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

En particular, las partes se someterán a los procedimientos que se contemplan en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017) vigente en la actualidad.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición Adicional Primera

En materia de contratación, se formará un grupo de trabajo, con el objetivo de consensuar la adaptación de la normativa actual a las necesidades de la empresa. Las conclusiones deberán alcanzarse antes del 15 de marzo de 2023.



CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i
Treball

Direcció Territorial de València

2023/07535 *Anunci de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball sobre l'acta de la comissió negociadora del conveni col·lectiu de l'empresa Avanqua Oceanogràfic, SL. Codi: 46101332012018.*

ANUNCI

Resolució de la Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball de València, per la qual es disposa el registre, depòsit i publicació de l'acord subscrit per la comissió paritaria del conveni col·lectiu de l'empresa Avanqua Oceanogràfic, SL.

Vistala sol·licitud d'inscripció de l'acord assenyalat anteriorment, subscrit el dia 15 de maig de 2023, pel qual s'acorda la taula salarial definitiva per a l'any 2022 i la taula salarial provisional per a l'any 2023, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, els articles 2.1 a) i 8.3 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat i els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

Aquesta Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, conforme a les competències legalment establides en l'article 51.1.1a del vigent Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i l'article 13.3 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desenvolupa el Decret 175/2020, del Consell, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball,

RESOL

Primer: Ordenar la seua inscripció i depòsit en aquest Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, amb notificació a la representació de la comissió paritaria.

VEURE ANNEX

Segon: Disposar la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

València, a 23 de maig de 2023. —El director territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, Santiago García Gallego.



**ACTA DE FIRMA DE TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022 Y LAS PROVISIONALES PARA
EL AÑO 2023 DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA AVANQUA OCEANOGRÀFIC, S.L.**

En Valencia, siendo las 11:00 horas del día 15 de mayo de 2023, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Avanqua Oceanogràfic, S.L., compuesta por la representación legal de los trabajadores de la empresa, y por la propia empresa, al objeto de proceder a la firma de las tablas salariales para los años 2022 y 2023 con el fin de que se anexasen junto al Convenio Colectivo de la Empresa Avanqua Oceanogràfic, S.L. ante la Direcció Territorial D'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball de Valencia

- En representación de los trabajadores, los miembros de la Comisión Paritaria:

- Soledad Roig Muñoz DNI: *****810-Q (CCOO).
- Pilar Fontestad Castellano DNI: *****763-K (CCOO).
- Jesús Alberto Ser Díaz DNI: *****169-R (CCOO).

- En representación de la empresa:

- Eduardo Nogués Meléndez DNI: *****814-N.
- Leocadia García Bartual DNI *****875-L.
- María Veyrat Ferrer DNI: *****913-Z.
- Beatriz Muñoz Mínguez DNI: *****675-F.

EXPONEN

Primero.- Que en fecha 9 de mayo de 2023 se ha publicado en el BOP nº 88 el texto definitivo del Convenio de la Empresa Avanqua Oceanogràfic S.L.

Que en base a lo anterior las partes

ACUERDAN

Primero.- Firmar las tablas salariales del año 2022 y las tablas provisionales para el año 2023, para su posterior registro y publicación.

Segundo. - Se faculta a D. Francisco Gimeno Sanchis, asesor de CCOO, para depositar esta Acta Final, y cuantas otras se hubieran firmado durante la negociación, a efectos de su publicación, así como a la realización de todos los trámites administrativos correspondientes, incluso los electrónicos o telemáticos para, una vez firmada el Acta definitiva, con el correspondiente texto, realizar las gestiones necesarias para su publicación.



Y se procede a firmar en todas sus hojas

Soledad Roig Muñoz DNI: *****810-Q (CCOO).

Pilar Fontestad Castellano DNI: *****763-K (CCOO).

Jesús Alberto Ser Díaz DNI: *****169-R (CCOO).

Eduardo Nogués Meléndez DNI: *****814-N

Leocadia García Bartual DNI *****875-L

Beatriz Muñoz Mínguez DNI: *****675-F.

María Veyrat Ferrer DNI: *****913-Z

TABLA SALARIAL 2022											Salario 2022	MESES
DEPARTAMENTOS DE PUESTOS											5,5%	Salario mensual
GRUPOS	DIRECCION	BIOLOGIA	MANTENIMIENTO	OPERACIONES	EDUCACION	ADMINISTRACION	MARKETING	RESTAURACION	MERCHANDISING			
GRUPO 3	Secretaría	Jefe de Acuáristas	Jefe de Área	Adjunto Responsable	Jefe de Área	Adjunto Jefe Administración	Jefe de Área	Jefe de Área	Supervisor Merchandising			
	Dirección	Entrenadores de delfines	Oficiales 1º Oficios			Jefe Área Sistemas						
		Jefe entrenadores delfines	Encargado de turno	Jefe de equipo		Técnico Informático					23.416,53	1.561,10
		Jefe entrenadores otros mam. Marinos										
		Veterinario										
GRUPO 4	A	Jefe de equipo	Oficial de 2º	Aynte Jefe de equipo	Jefe de equipo	Administrativo	Comercial/Resp. Call Center	Encargado/Cocinero	Jefe de Equipo Merchandising	21.925,57	1.461,70	
	B	2º Responsable Biología	Aynte. de oficio/Administrativo de 2º	Resp. Taquilla/Técnico Audiv./Encarg. Jardine		Administrativo de 2º				20.433,11	1.362,21	
	C	Acuarista, Buceador, Cuidador,	Aux. Administrativo/Almacenero	Animador	Resp. Parking/Guía/Monitor-guía/Jardiner	Monitor-Educación	Auxiliar Administrativo	Dependiente	Almacenero/Dependiente/Fotógrafo		19.079,04	1.271,94
		Téc. Laboratorio, Asistente de Investig.					Teleoperadora					
D				Atención Público (ATP)		Telefonista	Dependiente 2º	Dependiente 2º		17.616,34	1.174,42	
				Taquillera Exclusiva (TDE)								
				Taquillera Mixta (TDM)								
				Operador Parking								

TABLA SALARIAL Provisionales 2023											Salario ANUAL	Salario MENSUAL
DEPARTAMENTOS Y PUESTOS											4%	15 mensualidades
GRUPOS	DIRECCION	BIOLOGIA	MANTENIMIENTO	OPERACIONES	EDUCACION	ADMINISTRACION	MARKETING	RESTAURACION	MERCHANDISING			
GRUPO 3	Secretaría	Jefe de Acuáristas	Jefe de Área	Jefe de equipo	Jefe de Área	Adjunto Jefe Administración	Jefe de Área	Jefe de Área	Supervisor Merchandising			
	Dirección	Entrenadores de delfines	Oficiales 1º Oficios	Adjunto Responsable		Jefe Área Sistemas						
		Jefe entrenadores delfines	Encargado de turno			Técnico Informático					24.353,20	1.623,55
		Jefe entrenadores otros mam. Marinos										
		Veterinario										
GRUPO 4	A	Jefe de equipo	Oficial de 2º	Ayudante Jefe de equipo	Jefe de equipo	Administrativo	Comercial	Encargado	Jefe de Equipo Merchandising	22.802,59	1.520,13	
	B	2º Responsable Biología	Ayudante de oficio	Responsable Taquilla				Dependiente Submarino		21.250,43	1.416,70	
			Administrativo de 2º	Técnico Audivisual		Administrativo de 2º		Ayudante Cocina Submarino				
	C	Acuarista, Buceador, Cuidador,	Auxiliar Administrativo	Animador / Guía / Monitor-guía.	Monitor-Educación	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	Dependiente	Dependiente		19.842,20	1.322,81
Técnico Laboratorio		Almacenero	Responsable Parking			Teleoperadora	Dependiente Submarino 2º	Almacenero				
D	Asistente de Investigación		Jardiner	Atención Público (ATP)		Telefonista	Dependiente 2º	Dependiente 2º		18.320,99	1.221,46	
				Taquillera Exclusiva (TDE)								
				Taquillera Mixta (TDM)								
				Operador Parking								

