

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Gestión de Parque de Animales de Madrid, S. L. (código número 28015112012009).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gestión de Parque de Animales de Madrid, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 6 de marzo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 20 de abril de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GESTIÓN PARQUES DE ANIMALES, S.L.

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1. Determinación de las partes**

El presente Convenio Colectivo se pacta por la Comisión Negociadora, integrada por la Dirección de la Empresa Gestión Parques de Animales, S.L., (Faunia), y por el Comité de Empresa/la Representación de las Personas Trabajadoras (RLPT).

Artículo 2. Ámbito de aplicación

- a) Ámbito territorial. El ámbito territorial del presente Convenio es el único centro de trabajo de Faunia sito en la Avenida de las Comunidades, número 28, 28032, Madrid.
- b) Ámbito funcional. El presente Convenio Colectivo se aplicará a las actividades directamente explotadas por la Empresa en el centro de trabajo afectado.
- c) Ámbito personal. Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en Faunia, mediante una relación laboral común, sin más excepciones que las contempladas en este artículo.
- d) Ámbito temporal. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2023, cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, siendo su duración hasta el día 31 de diciembre de 2026.

Artículo 3. Denuncia y prórroga

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas en cómputo anual global, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectiva Categoría.

Artículo 5. Absorción y compensación

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

Artículo 6. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan del presente Convenio, sin perjuicio de la absorción y compensación de condiciones de trabajo, así como de la integración de las condiciones más beneficiosas bajo los conceptos previstos en este Convenio Colectivo.

Capítulo II

*Contratación, organización del trabajo y clasificación profesional***Artículo 7. Facultad de organización**

La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

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

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

Artículo 8. Clasificación Profesional

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se clasificarán por medio de Grupos Profesionales. El Anexo I recoge la Clasificación Profesional, por Grupos Profesionales, y las funciones y posiciones de cada una de éstos. La enumeración de tales funciones es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas, ni excluye otras por crear.

Se podrán establecer diferencias salariales dentro de un mismo puesto de trabajo, en función de las especiales características en las funciones realizadas, que exijan un tratamiento retributivo diferenciado.

Artículo 9. Clasificación según modalidad de contratación

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

9.1 Contrato indefinido

Se precisan de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a la que se dedica la Empresa. Esta modalidad contractual podrá ser utilizada tanto a jornada completa como a jornada parcial.

9.1.1. Contrato fijo discontinuo

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, aunque no tengan lugar o se repitan en los mismos períodos o durante todos los años, y con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

El contrato de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se deberá formalizar necesariamente por escrito, debiendo figurar una indicación sobre la duración y período estimados de la actividad o actividades en las que se van a prestar servicios, el puesto de trabajo o especialidad, antigüedad, y haciendo constar igualmente de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Dadas las particularidades de la actividad del sector, la Empresa podrá utilizar los contratos fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial.

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

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

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

9.2 Contrato de duración determinada

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

9.2.1 Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción**a) Incremento ocasional e imprevisible de la actividad**

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos en los que tenga cabida la celebración de un contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Situaciones ocasionales y previsible

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsible y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Sólo se podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Faunia, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la RLPT una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la Empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

9.2.2 Contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima

9.3. Contratos formativos

Podrán concertarse formativos en los términos previstos legalmente en cada momento.

Artículo 10. Movilidad funcional

Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la Empresa, las personas trabajadoras podrán ser adscritas, sucesiva o simultáneamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su Nivel o Grupo Profesional. Los trabajos a realizar serán los propios de su Grupo o Nivel profesional, que serán realizados en cualquier Departamento, sección o sector del centro de trabajo, sin perjuicio de que habitualmente puedan ser prestadas en una unidad determinada.

La Empresa podrá asignar a las personas trabajadoras funciones o tareas distintas a las realizadas usualmente sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia al Grupo o Nivel Profesional, la titulación académica o experiencia profesional que cada puesto de trabajo requiera, con el

mantenimiento del salario acordado y el cumplimiento de la legalidad vigente, con especial referencia a los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando, por razones técnicas u organizativas, un trabajador realice durante un período de tiempo funciones superiores no correspondientes a su Grupo Profesional, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del Grupo Profesional por un periodo superior a 6 meses durante 1 un año u 8 meses durante 2 años, y de quedar demostrado con hechos objetivos una buena adecuación al puesto, la persona trabajadora podrá optar a la cobertura de la vacante con carácter preferente frente a otros posibles candidatos.

Artículo 11. Trabajos de superior e inferior Grupo o Nivel Profesional y polivalencia funcional

Las personas trabajadoras vinculadas por el presente Convenio Colectivo, y siempre que concurren las causas legalmente previstas, podrán ser destinadas a desempeñar funciones de superior Grupo o Nivel Profesional al que se encuentren adscritos, durante un plazo no superior a seis meses consecutivos durante un año, o a ocho meses durante dos años, percibiendo mientras se encuentren en dicha situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeñen. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, la persona trabajadora volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo, y sin derecho a consolidar el grado o nivel de puesto que ocupó transitoriamente.

La Empresa, ante la concurrencia de necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona trabajadora a la realización de trabajos propios de un Grupo o Nivel inferior al que se hallen adscritos, y ésta no podrá negarse a realizar tales trabajos siempre que con ello no se perjudique notoriamente su formación profesional o suponga una vejación manifiesta. En estos casos la Empresa seguirá abonando a las personas trabajadoras afectadas por tales medidas las remuneraciones que correspondan a su Categoría Profesional. La Empresa estará obligada a comunicar a la RLPT las actividades realizadas que presenten estas características.

Cuando las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo realicen por acuerdo, funciones correspondientes a más de un Grupo o Categoría Profesional (polivalencia funcional), se aplicarán a la persona trabajadora las condiciones salariales correspondientes al Grupo o Categoría cuya realización de funciones resulte prevalente.

Artículo 12. Períodos de prueba y plazos de preaviso

Se establecen los siguientes períodos de prueba por Categoría.

- De seis meses para las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo I y titulados superiores y de grado medio.
- De tres meses para las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo II.
- De dos meses para el resto de las personas trabajadoras.

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

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

Las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la Empresa deberán dar un plazo de preaviso escrito a la Empresa de quince días, para todos los Grupos Profesionales, salvo los Grupos 1 y 2, para los que dicho plazo se establece en treinta días. El incumplimiento de dicho preaviso dará lugar a una indemnización por daños y perjuicios, equivalente a los devengos salariales correspondientes a los días de retraso de la comunicación, pudiendo la Empresa descontar dicha cuantía de los devengos que correspondan a la persona trabajadora, por los conceptos de saldo y finiquito.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Artículo 13. Principios básicos

Que, en atención a la actividad cíclica de la Empresa, tanto por el período de tiempo que las instalaciones permanecen cerradas al público, como por los factores climatológicos que inciden en

la actividad general del parque, ambas partes reconocen la imposibilidad de que las diferentes actividades desarrolladas por la Empresa, en los distintos puestos de trabajo y Categorías, tengan los mismos horarios, igual distribución de jornada laboral, así como de días de descanso.

Artículo 14. Jornada laboral y horario

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual, realizada de lunes a domingo, será la siguiente:

AÑO	JORNADA ANUAL
2023	1775 horas
2024	1770 horas
2025	1765 horas
2026	1760 horas

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

La Empresa, en consecuencia, señalará los cuadrantes de horarios y turnos, respetando la legalidad vigente, que serán puestos en conocimiento de los trabajadores antes de que desplieguen efectos, y siempre con una antelación de cinco días.

Los catorce días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, y por tanto sean efectivamente trabajados, se compensarán siempre de mutuo acuerdo entre la Dirección y la persona trabajadora, con al menos diez días de antelación, de las formas siguientes:

- Acumularlos a las vacaciones anuales.
- Disfrutarlos como descanso en período distinto.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo, pero no se podrá acumular ni al principio ni al final de la jornada de trabajo de la persona trabajadora. El tiempo de trabajo se computará por ello de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones

Como norma general el personal contratado por tiempo indefinido disfrutará un período de vacaciones de treinta días naturales, dividido en dos períodos de quince días cada uno, excepto en aquellos Departamentos en los que las necesidades de explotación de los mismos permitan períodos distintos, debiendo conocerse con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha prevista de disfrute.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En caso de causar baja en la Empresa, antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de los días no disfrutados. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por las personas trabajadoras, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos. De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos o vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del servicio un orden de prioridad, atendiendo al orden de la solicitud.

Las personas trabajadoras que por necesidades de servicio sean trasladadas de Departamento con posterioridad a la fecha de fijación de los turnos, conservarán el turno de vacaciones que le hubiera correspondido.

Artículo 16. Licencias y permisos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo que a continuación se indican.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio (o, en su caso, inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho).

- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Dichas ausencias deberán ser justificadas con posterioridad con el correspondiente documento.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Dos días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de veinticuatro horas y supeditado a las necesidades de la Empresa con el visto bueno de recursos humanos.
- i) Ocho (8) horas de permiso retribuido para asuntos propios, que se podrán disfrutar en un solo día o de manera fraccionada por horas.
- j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de

larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

- m) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados j, k y l, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al Empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados j, k y l serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

- n) 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

En todos los casos reseñados anteriormente, la persona trabajadora justificará documentalmente su petición.

Artículo 17. Excedencias

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

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

Para que dicha solicitud sea atendida por la Empresa, será preciso que la persona trabajadora formule su petición por escrito con la mayor antelación posible y, en todo caso, con quince (15) días naturales de antelación.

3. Excedencia legal por cuidado de hijos o de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente

como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la 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.

El indicado período de hasta tres años para solicitar la excedencia, se contará a partir de la fecha del nacimiento, de la resolución judicial o administrativa correspondiente, sin que ello signifique que la excedencia haya de pedirse inmediatamente después de haber tenido lugar el nacimiento o la resolución.

Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

La reincorporación tendrá que solicitarla la persona trabajadora excedente con treinta días de antelación.

Artículo 18. Pacto de horas complementarias

Cuando la persona trabajadora tenga suscrito un contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido, podrán Empresa y la persona trabajadora pactar la realización de horas complementarias a las ordinarias objeto del contrato.

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

Capítulo IV

Retribuciones

Artículo 19. Estructura de la remuneración

Las retribuciones de las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio estarán integradas por los conceptos que se describen a continuación, y que sustituyen a anteriores conceptos vigentes hasta la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 20. Salario Base

Será el que se especifica con carácter anual, para cada Grupo Profesional, en las tablas salariales que figuran en el Anexo I del presente Convenio.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa y a los correspondientes salarios base dentro de cada Grupo o Nivel Profesional.

Artículo 21. Plus Voluntario

Su concesión obedece a circunstancias cualitativas de orden personal que concurren con la persona trabajadora. Será concedido libremente por la Empresa, no tendrá carácter consolidable, pero sí absorbible.

Se incluyen bajo este literal los anteriores conceptos que se venían percibiendo por las personas trabajadoras antes de la entrada en vigor de este Convenio, es decir, el Complemento Personal Absorbible.

Artículo 22. Incentivo voluntario y gratificación variable

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

Artículo 23. Pagas extraordinarias

Quedan establecidas dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre de cada año, que se abonarán a razón de una mensualidad del salario bruto anual de la persona trabajadora, abonándose dichas pagas extraordinarias de manera prorrateada durante los doce (12) meses del año.

Artículo 24. Incrementos salariales

Se pactan los siguientes incrementos en el salario bruto anual:

AÑO	INCREMENTO SALARIAL DEL SALARIO BRUTO ANUAL
2024	Incremento de un 4% sobre el salario bruto anual en los Grupos 1-4. Incremento de un 4% para las personas trabajadoras del Grupo 5 que estén de alta a fecha 1 de enero de 2024.
2025	Incremento de un 4% sobre el salario bruto anual en los Grupos 1-4. Incremento de un 4% para las personas trabajadoras del Grupo 5 que estén de alta a fecha 1 de enero de 2025.
2026	Incremento salarial del IPC año anterior + 0,5 sobre el salario bruto anual (salario base + plus voluntario), con un mínimo garantizado de un 2%, y un máximo de un 3%, con independencia de cuál sea el IPC para las personas trabajadoras del Grupo 1-4. Incremento salarial del IPC año anterior + 0,5 sobre el salario bruto anual (salario base + plus voluntario), con un mínimo garantizado de un 2% y un máximo de un 3%, con independencia de cuál sea el IPC, para los empleados del Grupo 5 que estén de alta a fecha 1 de enero de 2026.

* En 2024, las personas trabajadoras que estuviesen en la Empresa a la firma del Convenio, y que continúen de alta el 1 de enero de 2024, percibirán una Gratificación no consolidable de un 2,5% del salario bruto anual (salario base + plus voluntario) percibido en 2023.

- Cláusula de revisión salarial al final del período de vigencia del Convenio Colectivo (enero 2027), para las personas trabajadoras que estén en la Empresa a la fecha de la firma del Convenio y sigan en la Empresa a 1 de enero de 2027:
 - Si el IPC real acumulado en los 3 años (2024, 2025 y 2026), es menor o igual al total del incremento realizado en estos 3 años, no se abonará ninguna gratificación.
 - Si el IPC real acumulado en los 3 años (2024, 2025 y 2026), es superior al total del incremento realizado en estos 3 años, entre 0,1 y 2 puntos, se abonará una gratificación no consolidable del 1% del salario bruto anual (salario base + plus voluntario) percibido en 2026.
 - Si el IPC real acumulado en los 3 años (2024, 2025 y 2026), es superior al total del incremento realizado en estos 3 años, entre 2,1 y 4 puntos, se abonará una gratificación no consolidable del 2% del salario bruto anual (salario base + plus voluntario) percibido en 2026.
 - Si el IPC real acumulado en los 3 años (2024, 2025 y 2026), es superior al total del incremento realizado en estos 3 años, por encima de 4 puntos, se abonará una gratificación no consolidable del 3% del salario bruto anual (salario base + plus voluntario) percibido en 2026.

Artículo 25. Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo

En los casos de baja por incapacidad temporal (sea por enfermedad común o accidente no laboral, sea por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales) la Empresa se compromete a completar la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario de la persona trabajadora.

De prolongarse la situación de incapacidad temporal hasta alcanzar el tiempo máximo admisible por la legislación de Seguridad Social, la Empresa únicamente se responsabilizará del complemento de la retribución fija durante un período de dieciocho meses.

Artículo 26. Ayuda por natalidad

Las personas trabajadoras que presten servicios de manera ininterrumpida durante todo el año tendrán derecho a percibir una ayuda consistente en 450 euros.

En el supuesto de que el nacido sea hijo de dos trabajadores de Faunia, la ayuda se abonará solamente a uno de ellos.

Artículo 26 bis). Ayuda por nupcialidad o inscripción como pareja de hecho

La Empresa concederá una gratificación al personal que preste servicios de manera ininterrumpida durante todo el año que contraiga matrimonio o que se inscriba oficialmente como pareja de hecho (limitado a una sola vez), de 450 euros.

Capítulo V*Defensa de la salud y órganos de salud y seguridad en el trabajo***Artículo 27. Salud y seguridad en el trabajo**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

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

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

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

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

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

Competencias:

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

Facultades:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicho cuerpo legal.
Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

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

Artículo 28. Vigilancia de la salud

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Artículo 29. Medios de protección individual

Faunia, está obligada a facilitar la ropa de trabajo, así como los medios de protección individual a todas las personas trabajadoras. La persona trabajadora estará obligada a usar, durante la realización de su trabajo, tanto la ropa de trabajo como los medios de protección individual necesarios para ello facilitados por la Empresa, así como su cuidado.

Artículo 30. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario destinado a consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambientales. Estará compuesto en función del número de personas trabajadoras, y según recojan las normativas legales.

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 de 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, la elección de la modalidad organizativa de la Empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la Empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley 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.
2. 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.

El Comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y siempre que lo solicite alguno de sus miembros, pudiendo asistir dos asesores por cada parte, corriendo a cargo de la Empresa el tiempo invertido y el gasto general.

El Comité podrá reclamar, informes técnicos pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo o las condiciones de los mismos.

El Comité deberá levantar actas de sus reuniones que entregará tanto al Comité de Empresa como a la Dirección. En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo el Comité podrá interrumpir las actividades del puesto de trabajo en cuestión, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Además de las funciones y atribuciones aquí descritas, el Comité tendrá todas aquellas que se le reconoce a la normativa legal vigente.

En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo, los delegados de prevención podrán interrumpir las actividades del puesto de trabajo en cuestión, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Artículo 31. Funciones del órgano de representación legal de las personas trabajadoras

En atención al número de personas trabajadoras, y a la normativa vigente en la materia, el centro de trabajo cuenta con el correspondiente órgano de RLPT formado por un Comité de Empresa a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes se reconoce a dicho órgano de RLPT las siguientes funciones.

1. Ser informado por la Dirección de la Empresa:
 - a) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
 - b) En función de la materia que se trate:
 - Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
2. El Empresario facilitará a la RLPT el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimada la RLPT para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
3. La Empresa facilitará trimestralmente, al menos, un informe sobre la evolución probable de empleo en la Empresa, así como las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos, de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y conteniendo la información referente al Departamento y Grupo Profesional al que van a pertenecer las personas trabajadoras contratados. El resumen de los puestos ofertados será publicado en la aplicación destinada para ello.
4. La Empresa está obligada a informar a la RLPT sobre las sanciones impuestas a las personas trabajadoras del Parque por faltas graves y muy graves y en especial, en supuestos de despido.
5. Asimismo, la Empresa tiene el deber de informar a dicha RLPT, si así lo requieren, en lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad.
6. Colaborar y participar de forma voluntaria con la Empresa en las obras sociales que esta decida efectuar, si así lo estima oportuno la RLPT.
 - Garantías de los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras: Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como RLPT, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los Convenios colectivos, las siguientes garantías:
 - a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

- b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral.

Artículo 32. Elección y mandato

Los miembros del órgano de RLPT (Comité de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal), se elegirán por todos las personas trabajadoras mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

Artículo 33. Crédito de horas mensuales

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala.

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

Este crédito podrá acumularse durante todo el año entre los componentes del Comité de Empresa.

Descuento en nómina de la cuota sindical. La Empresa a petición escrita de la persona trabajadora, procederá a descontar en el recibo del salario, la cuota sindical.

La Empresa procederá a realizar la pertinente transferencia a las diferentes centrales sindicales.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Artículo 34. Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y Empresa.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por las personas trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y por faltas muy graves será notificada a la RLPT, si los hubiere.

Artículo 35. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves.
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día dentro de un período de treinta días.
 - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según gravedad, como falta grave o muy grave.
 - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
 - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 - g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
 - h) La inobservancia de las normas de uniformidad en las instalaciones del parque.
2. Se considerarán como faltas graves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones dentro de un período de treinta días, en tiempo total superior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días dentro de un período de treinta días.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
 - e) La suplantación de otra persona trabajadora, 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 e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los animales, en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la Empresa.
 - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
 - j) La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
 - k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - n) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante un período de ciento ochenta días, o en veinte ocasiones en un período de trescientos sesenta días, debidamente advertidas.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos dentro de un período de treinta días.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las Empresas.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

- h) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, cuando se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso moral en el trabajo ("mobbing").
- m) El acoso sexual.
- n) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- ñ) 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, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante un período de trescientos sesenta y cinco días.
- o) Encontrarse bajo el efecto del alcohol o sustancias estupefacientes.

Artículo 36. Sanciones

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

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

Artículo 37. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al Comité de Empresa o Delegados de personal.

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

Artículo 38. Infracciones de la Empresa.

Son infracciones laborales de la Empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo VIII

Comisión paritaria de vigilancia

Artículo 39. Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

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

La Comisión Paritaria estará formada por seis personas, tres por la parte Empresarial y tres por la RLPT.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez en un representante de las personas trabajadoras, y otra vez en uno de la Empresa.

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

Artículo 40. Funciones de la Comisión Paritaria

Son funciones de la Comisión paritaria las siguientes.

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

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

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

Capítulo IX*Otras disposiciones***Artículo 41. Remisión a la legalidad vigente**

Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones laborales de aplicación.

Artículo 42. Uniforme de trabajo

Las personas trabajadoras de Faunia están obligadas a usar, durante la realización de su trabajo, el uniforme facilitado por la Empresa, que deben mantener cuidado.

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

Las personas trabajadoras de los Departamentos de Operaciones, Restauración y Merchandising recibirán dos uniformes de primavera-verano y otoño- invierno en cada una de las épocas correspondientes que podrán ser repuestos por causas justificadas, cuya duración quedará a juicio de la Empresa de acuerdo con la calidad de las prendas y el resultado de las mismas.

Artículo 43. Comedor Social

Durante la jornada de trabajo y siempre que Faunia se encuentre abierto al público, las personas trabajadoras podrán hacer uso del Comedor Social a la hora del almuerzo.

El menú del día estará compuesto por un primer plato, por un segundo plato, pan, postre, agua, refresco o bebidas sin alcohol y café

Está totalmente prohibido el consumo de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.

Es indispensable para poder hacer uso de este beneficio que las personas trabajadoras exhiban la oportuna documentación que les acredite como tales (carnet de empresa).

Podrán hacer uso del Comedor Social las personas trabajadoras de las subcontratas de la Empresa, en las condiciones que ésta estime oportuno.

Los artículos de comer y beber han de ser consumidos directamente por las personas trabajadoras solamente durante el descanso. Queda exento, por tanto, el beneficiarse de ninguna bonificación en el Comedor Social en las consumiciones que se realicen fuera de la jornada de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa junto con P&O velarán por el correcto funcionamiento y servicio del Comedor Social.

El precio del menú diario se actualizará a partir de 2024 en los mismos términos que se produzcan los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo en vigor.

Artículo 44. Seguro de vida

La Empresa pone a disposición de las personas trabajadoras con contrato indefinido un Seguro de Vida en las condiciones y términos vigentes en cada momento.

Artículo 45. Fondo de préstamos

1º. **Constitución:** Las personas trabajadoras que prestan servicios de manera ininterrumpida durante todo el año disfrutará de la concesión de préstamos de carácter económico por parte de la Empresa.

2º. **Cuantía:** Se establece una cuantía de 30.200,00 euros, de forma que las cantidades máximas pendientes de amortización no superarán, en ningún caso, la indicada cifra de 30.200,00 euros. De esta cuantía total, se reservará la cantidad de 3.000 euros para atender necesidades urgentes o perentorias que deban ser tratadas de forma prioritaria por el Comité Paritario creado al efecto, por lo que la distribución del mismo es de 27.200,00 euros para atender los casos recogidos en el apartado 3 de este artículo.

3º. **Fines:** La finalidad de este Fondo de Préstamos es la concesión de préstamos reintegrables y sin interés, a las personas trabajadoras que prestan servicios de manera ininterrumpida durante todo el año, en las condiciones reguladas en los puntos siguientes, para atender necesidades plena y debidamente justificadas en alguno de los siguientes casos:

- a) Grave quebranto en la economía familiar, por causas urgentes e imprevistas y no imputables al peticionario.
- b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares que convivan con la persona trabajadora.
- c) Acceso a la propiedad de bienes esenciales y necesarios.
- d) Adquisición de ajuar a nuevos matrimonios.
- e) Reparación urgente de la vivienda de la persona trabajadora.
- f) Pago de escrituras, gastos de notarías e impuestos por adquisición de vivienda propia, siempre que ésta constituya su vivienda habitual.
- g) Gastos de ortopedia u ortodoncia, y en general, todos aquellos gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social

4º. **Administración:** El Fondo de Préstamos será administrado por un Comité Paritario, compuesto por dos miembros del Comité de Empresa y por dos representantes de la Dirección de la Empresa.

El Comité Paritario, que será renovado o confirmado anualmente, tendrá las siguientes facultades:

- a) Conocer de todas las solicitudes que se formulen
- b) Supervisar la tramitación de los expedientes, así como pedir a la persona solicitante cuantos justificantes consideren oportuno, de forma que quede plenamente probado que la petición se ajusta a los fines sociales para los que se crea este Fondo de Préstamos.
- c) Proponer a la Dirección de la Empresa la cuantía de la concesión, su amortización, así como la desestimación de las peticiones.
- d) El Comité Paritario designará un Secretario que será el depositario de su documentación y establecerá las necesarias relaciones entre las personas peticionarias y la Dirección de la Empresa.

5º. **Condiciones:** Para tener la opción de acceder a un préstamo, en las condiciones reguladas en este Artículo, es necesario que la persona trabajadora solicitante tenga, al menos, una antigüedad de 1 año en la Empresa y preste servicios de manera ininterrumpida durante todo el año.

La cuantía del préstamo no podrá exceder de 3.000 euros. En casos realmente excepcionales la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso, el voto unánime del Comité Paritario, así como el Visto Bueno de la Dirección de la Empresa.

La persona solicitante del préstamo queda obligada a:

- 1º) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada, aportando los justificantes o garantías que se le exijan.
- 2º) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación automática del préstamo y a la devolución inmediata de la cantidad prestada o pendiente de amortización.
- 3º) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos, que no podrán exceder de 2 años y medio, serán fijados por el Comité Paritario en función de la importancia del crédito. La cantidad por amortizar no será nunca inferior a 100,00 euros mensuales, descontándose el importe de amortización mensual en cada una de las pagas previstas en el Convenio.
- 4º) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los 6 meses siguientes a su cancelación, excepto en casos urgentes y perentorios.
- 5º) A amortizar el préstamo en la forma convenida, mediante la deducción automática en el recibo mensual de salarios. En caso de que la persona trabajadora cause baja voluntaria en la Empresa y tenga pendiente de amortizar parte del préstamo, la cantidad que pudiera estar pendiente se le descontará íntegramente de su correspondiente liquidación de salarios o finiquito de la relación laboral.

6º. **Tramitación y concesiones:** El Comité Paritario se reunirá periódicamente para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente, lo remitirá a la Dirección de la Empresa, con la correspondiente propuesta, en la que deberá constar el número de votos aprobatorios o, en su caso, denegatorios del préstamo solicitado.

La concesión del préstamo corresponde a la Dirección de la Empresa, pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que representen más de un 75% de los votos emitidos.

En caso contrario, la Dirección de la Empresa podrá denegar la concesión del préstamo mediante escrito razonado al Comité Paritario.

La concesión o denegación del préstamo será comunicada a la persona peticionaria por la Dirección de la Empresa. El préstamo será hecho efectivo tan pronto la persona peticionaria acepte, fehacientemente, las condiciones de la concesión y existan fondos suficientes en las condiciones señaladas en el punto segundo de este artículo.

Artículo 46. Promoción profesional

Las promociones que se realicen para cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa, y que se requiera su cobertura por necesidades funcionales, se ajustarán a los siguientes acuerdos:

1º La designación de las personas que han de cubrir aquellas vacantes que se produzcan en puestos de trabajo incluidos en los Grupos Profesionales del I al III se realizará por la Empresa, ajustándose a criterios objetivos de mérito y capacidad.

2º Para la cobertura de las vacantes producidas en los Grupos Profesionales IV y V, se utilizará el siguiente procedimiento.

- a) La Empresa se reunirá con el Comité para informar de las vacantes existentes, especificando características del puesto de trabajo, Grupo y número de plazas, así como las fechas de publicación del anuncio y promoción.
- b) Cuando así se considere necesario, la Empresa podrá realizar pruebas a los candidatos, siendo potestad de la Empresa la definición de las pruebas.
- c) Se establecerá un período de prueba de un mes, transcurrido dicho plazo el puesto de trabajo y nivel se consolidará. En el caso de que la persona trabajadora no supere dicho período de prueba la persona pasará a su situación anterior y se procederá a iniciar una nueva promoción.
- d) Las personas trabajadoras podrán acceder a la promoción interna siempre y cuando tenga un año de antigüedad en la Empresa o el cómputo de contratos temporales suponga un año de servicios prestados en la Empresa.

Todas las personas trabajadoras encuadradas en el Nivel Salarial 5, que tengan 1095 días de permanencia en alta en la Seguridad Social en la Empresa, promocionarán automáticamente al Nivel Salarial 4, haciéndose efectivo el cambio de Nivel Salarial en el mes siguiente al cumplimiento de los 1095 días.

Artículo 47. Plan de Igualdad

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

En este marco, la Empresa asume como principio de conducta profesional para toda la plantilla, el compromiso con la diversidad y con unas condiciones libres de discriminación, lo cual implica que:

- Queda prohibido todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la trayectoria profesional.
- No se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional.

Con base en dichos principios, ambas partes suscribieron un Plan de Igualdad en 2022.

Artículo 48. Resolución de conflictos

En los supuestos de conflictos de carácter colectivo, tanto de intereses como jurídicos, en los que no se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, con carácter previo al ejercicio de medidas judiciales y/o extrajudiciales de conflicto.

En este sentido, la decisión de cierre patronal legal, así como la convocatoria de huelga legal en el ámbito de la Empresa, cualquiera que sea el sujeto convocante, deberá venir precedida de la solicitud de mediación/conciliación ante el Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral previsto en el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales.

ANEXO I
GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

CLASIFICACIÓN POR NIVELES SALARIALES		
GRUPO PROFESIONAL	POSICIONES	SALARIO BASE 2023
1	DIRECTOR/JEFE DE DEPARTAMENTO	22.500 euros
2	SUPERVISOR	19.000 euros
3	TÉCNICO	18.500 euros
4	ESPECIALISTA	16.500 euros
5	AUXILIAR	15.120 euros

*Se garantiza que para el año 2023, todas las personas trabajadoras tendrán una subida como mínimo del 2%.

**Durante los años 2024, 2025 y 2026, las personas trabajadoras con contrato vigente a fecha de firma del presente Convenio no verán absorbidos los incrementos salariales que resulten de la aplicación del artículo 24 de este Convenio.

DESCRIPCIÓN GRUPOS PROFESIONALES

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 otras personas trabajadoras del mismo grupo.

GRUPO 5. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño no son necesarios conocimientos previos adquiridos en el desempeño del propio puesto de trabajo y cuyas funciones consisten en la ejecución de tareas simples según instrucciones concretas, claramente establecidas, con total grado de dependencia y supervisión.

(03/7.127/23)

