

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 9 de agosto 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 Parque de Atracciones Madrid, S. A. (código número 28003052011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Parque de Atracciones Madrid, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 27 de junio 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 38/2023, de 23 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 Economía y 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 9 de agosto de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARQUE DE ATRACCIONES MADRID, S.A.,**

## CAPÍTULO I

## NATURALEZA Y ÁMBITO

**Artículo 1. Naturaleza y fines**

El presente Convenio Colectivo se pacta entre la Empresa Parque de Atracciones Madrid, S.A., (Parque de Atracciones) y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

Ambas partes firmantes del presente Convenio manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa PARQUES DE ATRACCIONES MADRID, S.A., y sus personas trabajadoras, reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“Estatuto de los Trabajadores”).

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en la Empresa Parque de Atracciones Madrid, S.A.

**Artículo 2. Ámbito territorial y personal**

Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de Empresa que afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios, o se incorporen durante su vigencia, a la Empresa Parque de Atracciones, en su único centro de trabajo sito en Casa de Campo s/n, 28011, Madrid.

Se considera expresamente excluido del ámbito de aplicación de este Convenio, el personal que desempeña funciones de Consejo, o miembros de los órganos de Administración de la Empresa, a que se refiere el Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo se pacta por cuatro (4) años de duración, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

**Artículo 4. Denuncia**

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del mismo, en caso contrario se entenderá tácitamente prorrogado de año en año.

La denuncia deberá realizarse por escrito y con notificación a la otra parte y a la autoridad laboral competente de la Comunidad de Madrid.

Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo y finalizado el período de vigencia restante, su contenido íntegro permanecerá vigente hasta que no se produzca la entrada en vigor del siguiente Convenio que habrá de sustituir al presente.

**Artículo 5. Garantía Personal**

Se respetarán aquellas condiciones individuales, que disfrutadas con carácter personal y examinadas en su conjunto anual, sean superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo para el puesto de trabajo que se ostente.

Ninguna persona trabajadora de la Empresa contratada como fija de plantilla al día 30 de junio de 1.994 podrá ser despedida en base al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores (Extinción del contrato por causas objetivas) unilateralmente por la Empresa.

Si la Dirección de la Empresa, de acuerdo con su facultad de dirección, considerara necesario el tener que proceder a amortizar algún puesto de trabajo ocupado por una persona trabajadora, a que se refiere el apartado anterior, deberá incoar un expediente, del que se dará traslado a la RLPT, en el que se acredite las causas, así como a las personas trabajadoras afectadas por el expediente.

Recibida la notificación por el Comité de Empresa, éste deberá emitir, en el plazo de 10 días, un informe en el que deberá constar la conformidad o disconformidad con la propuesta de la Empresa.

Si el informe del Comité de Empresa fuera de conformidad, el procedimiento a seguir será el previsto en el artículo 53, apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores

Si el informe del Comité de Empresa fuera de disconformidad, el procedimiento a seguir será el previsto en el artículo 53, apartados 3, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **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 de todas las retribuciones, pluses y ayudas, para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

#### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad**

El presente Convenio Colectivo, constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que, por actos de la Autoridad Laboral Competente, y en su caso, de la Jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o alguno de sus artículos, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si la modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del Convenio.

No se considera alteración, incluido a los efectos establecidos en el párrafo precedente, el encuadramiento de nuevos salarios legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la normativa legal vigente y en su caso a la que corresponda, en cuanto al mecanismo de absorción y compensación, o a los señalados en el Artículo 6 del Convenio, si no hubiera disposición específica.

#### **Artículo 8. Comisión Paritaria / Resolución de Conflictos**

Se constituye, a todos los efectos legales previstos en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Paritaria integrada por cuatro miembros: dos designados por la Empresa y otros dos de la RLPT, elegidos de entre los miembros del Comité de Empresa.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) u otros organismos competentes.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

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 siete días, donde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

Los acuerdos se tomarán por mayoría y para su plena eficacia se deberán reflejar en acta.

En atención a lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

## **CAPÍTULO II**

### **CONTRATACIÓN, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 9. Facultad de organización**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

**Artículo 10. Clasificación según la modalidad de contratación****10.1 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.

**10.1.2. Contrato fijo discontinuo**

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de carácter intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se deberá formalizar necesariamente por escrito, debiendo figurar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otras la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos, podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

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

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia fehaciente del mismo. A tal efecto la persona trabajadora está obligada a notificar cualquier cambio de domicilio, correo electrónico y/o teléfono de contacto respecto del conocido por la Empresa, no siendo imputable a ésta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por cualquier cambio desconocido en los indicados medios de contacto.

La Dirección deberá comunicar a la persona trabajadora el llamamiento con un mínimo de siete (7) días. La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, en un máximo de dos (2) días desde la recepción del llamamiento, su voluntad de incorporarse en la fecha señalada en el llamamiento.

En el caso de que la persona trabajadora renuncie a su incorporación, no responda al llamamiento, o no se incorpore a su puesto de trabajo sin justa causa legal que lo justifique en la fecha indicada para el inicio de la prestación de servicios, supondrá el desistimiento y extinción del contrato, causando baja en la Empresa y extinguiéndose la relación laboral a todos los efectos sin derecho a indemnización alguna.

No obstante, la renuncia al llamamiento o falta de incorporación a la prestación de servicios cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que estén debidamente acreditadas no conllevará la extinción de la relación laboral.

La interrupción de la actividad de la persona trabajadora fija-discontinua, igualmente, se realizará por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente de la misma.

En caso de que después de la notificación, la Empresa necesitare ampliar la actividad sobrepasando dicha fecha, lo comunicará a la mayor brevedad posible igualmente a la persona trabajadora.

**10.2 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.

**10.2.1 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 previsibles**

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles 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.

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.

La Empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la RLPT, una previsión anual del uso de estos contratos.

#### **10.2.2 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.

#### **Artículo 11. Clasificación profesional**

La Clasificación Profesional será la recogida en el Anexo I.

#### **Artículo 12. Trabajos de Grupo superior**

En los casos de necesidad y por plazo que no exceda de seis meses durante un año u ocho durante dos años, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este Convenio Colectivo podrán ser destinadas a ocupar un puesto de Grupo Profesional superior al que tuvieran reconocida, percibiendo mientras se encuentren en esta 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 del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Superados los plazos establecidos, la persona trabajadora tendrá derecho a consolidar el nivel salarial que corresponda al puesto que ocupó transitoriamente.

#### **Artículo 13. Trabajos de Grupo inferior**

La Empresa por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar misiones del Grupo inferior al que tenga reconocido y ésta no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta. La persona trabajadora seguirá percibiendo el sueldo y demás

emolumentos que correspondan a su puesto de trabajo y nivel salarial. La Empresa comunicará a la RLPT las actividades realizadas que presenten estas características.

### CAPÍTULO III

#### *JORNADA LABORAL, FIESTAS Y VACACIONES*

##### **Artículo 14. Principios básicos**

Ambas partes reconocen la imposibilidad de que las diferentes actividades de la Empresa tengan los mismos horarios, jornada laboral de igual duración y descansen los mismos días de la semana. Cada actividad 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.

Como norma general, el día 1 de enero, el Parque no abrirá sus instalaciones al público.

##### **Artículo 15. Jornada Laboral**

La fijación de los horarios de trabajo de cada semana para las personas trabajadoras con contrato de duración determinada se realizará el viernes de la semana anterior como último día, incluyendo el periodo comprendido entre el lunes y el domingo de la semana siguiente.

El 31 de diciembre del año anterior se entregarán los horarios de todo el año para las personas trabajadoras con contrato fijo (jornada completa o tiempo parcial), que prestan sus servicios todo el año. Las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos recibirán sus horarios en la fecha del llamamiento.

El cuadro-horario podrá ser modificado por necesidades de explotación consistentes en eventos, promociones y fiestas conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo. La jornada ordinaria laboral no podrá superar las 9 horas efectivas de trabajo al día.

El número de jornadas efectivas de trabajo anuales por persona trabajadora no podrá ser superior a 230.

1º) La jornada ordinaria anual de trabajo a tiempo completo será la siguiente:

- Año 2023: 1743 horas.
- Año 2024: 1741 horas.
- Año 2025: 1735 horas.
- Año 2026: 1730 horas.

Para el cálculo de la jornada anual se ha considerado una jornada media semanal inferior a las 40 horas, de las cuales se ha deducido la jornada correspondiente a las 14 fiestas y 30 días de vacaciones.

2º) La distribución de la jornada se realizará por la Dirección de la Empresa de acuerdo con las necesidades de explotación, respetando, en todo caso, la normativa legal reguladora de esta materia, con la aprobación del Comité de Empresa.

3º) Al final de cada año se dará a conocer, tanto a las personas trabajadoras como al Comité de Empresa, el calendario inicialmente previsto de los días de apertura del Parque de Atracciones al público, pero sin que ello suponga que es el calendario definitivo.

Los posibles cambios o ampliaciones al calendario de días de apertura inicialmente previstos, así como los días de apertura inicialmente no previstos, se darán a conocer, mediante escrito razonado en el que se señalarán los motivos, tanto a las personas trabajadoras como al Comité de Empresa con, al menos, diez (10) días de antelación, entre los cuales deberá siempre existir un fin de semana de por medio.

4º) Cuando, por razones de explotación del Parque, sea preciso el adelantar la hora de comienzo de la apertura de las instalaciones al público, la Dirección de la Empresa lo comunicará tanto al Comité de Empresa como al Grupo Profesional o personas trabajadoras necesarias con, al menos, diez (10) días de antelación. A estos efectos, no se considerará como jornada extraordinaria tales ampliaciones.

5º) Al objeto de ajustar la jornada laboral para que a 31 de diciembre se realicen las horas de jornada laboral previstas en este Convenio, las recuperaciones o descansos compensatorios que procedan, se realizarán en aquellos días de la época de baja actividad que la Empresa considere.

6º) Por desarrollar la Empresa una actividad de espectáculo público, en aquellos puestos de trabajo que considere necesario, se incluirán en la distribución de la jornada los domingos y festivos. Las personas trabajadoras que presten sus servicios laborales en domingos disfrutarán, dentro de la semana siguiente, un descanso compensatorio de treinta y seis horas ininterrumpidas.

7º) Para los casos en los que se contraten Eventos, se soliciten licencias o permisos por otras personas trabajadoras, bajas voluntarias y excedencias, que repercutan en el normal funcionamiento del Departamento, se establece un plazo de preaviso para los cambios de horarios en un mínimo de siete (7) días.

8º) En los supuestos de fuerza mayor, y cuando por razones meteorológicas o cualquier otra no imputable a la Empresa, no sea posible la prestación de servicios al público por parte de la persona trabajadora, el/la Jefe/a de cada Departamento asignará otras tareas hasta el cumplimiento de un horario comprendido entre un mínimo de 4 horas y el total de la jornada prevista. En ningún caso se percibirán, en la parte de jornada no trabajada, los complementos de nocturnidad, complemento de trabajo en festivos e incentivo, aunque las horas no trabajadas se computarán como realizadas. Para las personas trabajadoras con contrato de duración determinada, el/la Jefe/a de cada Departamento asignará otras tareas hasta el cumplimiento de un horario comprendido entre un mínimo de 4 horas y el total de la jornada prevista, siendo recuperables las horas no trabajadas, durante el periodo de duración del contrato.

9º) Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 6º anterior, las personas trabajadoras con contrato indefinido a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios de manera ininterrumpida a lo largo de todo el año, podrán disfrutar de al menos, 3 días festivos al año del total de 14 días festivos anuales, siendo 2 de los días festivos a disfrutar, el 1 de enero y el 25 de diciembre de cada año. El día festivo restante por disfrutar (hasta alcanzar los 3) será fijado por el/la Supervisor/a o Jefe/a de Departamento en el momento de la elaboración del calendario anual.

Las personas trabajadoras con contrato indefinido fijo discontinuo con duración desde marzo hasta noviembre podrán disfrutar de, al menos, 1 día festivo al año del total de 14 días festivos anuales, que será fijado por el/la Supervisor/a o Jefe/a de Departamento en el momento de la elaboración del calendario anual.

10º) Se garantiza una jornada mínima diaria de 4 horas.

## Artículo 16. Vacaciones

### A) Personas trabajadoras contratadas por tiempo indefinido (jornada completa o tiempo parcial), y fijos discontinuos.

Como norma general las personas trabajadoras contratadas por tiempo indefinido, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales, dividido en dos períodos de quince días cada uno.

Las personas trabajadoras de nuevo ingreso y los fijos discontinuos disfrutarán la parte proporcional que les corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo indefinido disfrutarán sus vacaciones anuales de acuerdo con el plan elaborado por la Dirección y el Comité de Empresa vigente en cada momento

En caso de causar baja en la Empresa antes de disfrutar del 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.

### B) Personas trabajadoras con contratos de duración determinada

Las personas trabajadoras contratadas para prestar servicios durante un período de tiempo determinado disfrutarán de las vacaciones anuales con las mismas reglas que las previstas en el apartado A) de este artículo, siempre que el período de contratación sea igual o superior al año natural. En contrataciones de duración inferior, la posibilidad de disfrute efectivo de las vacaciones devengadas se adaptará a cada supuesto concreto y a las necesidades organizativas de la Empresa.

### C) Normas comunes

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o

con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo 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 anteriormente, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

#### **Artículo 17. Descanso dentro de la jornada**

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de un descanso dentro de la jornada de acuerdo con los condicionantes siguientes:

- a) Se concederá un descanso de 15 minutos, aun cuando la jornada sea partida, siempre que exista un período de trabajo continuado de 5 o más horas, ya sean ordinarias o extraordinarias.
- b) Los descansos establecidos o pausas que se concedan dentro de la jornada laboral, se calificarán como no integrantes del tiempo de trabajo, no incluidos por tanto en las horas a computar como jornada laboral, excepto lo establecido en el artículo 55 del Convenio Colectivo, y sin derecho al percibo de retribución.
- c) En ningún caso, se podrá disfrutar este descanso al principio o al final de la jornada.
- d) Para las personas trabajadoras con jornada partida, el tiempo máximo de descanso dentro de la jornada ordinaria diaria es de 2 horas.
- e) A parque abierto, el descanso de la comida del equipo de guardia del Departamento de Mantenimiento computará como 30 minutos de trabajo efectivo, siempre que tengan turno partido.

### CAPÍTULO IV

#### REMUNERACIONES

#### **Artículo 18. Estructura de la remuneración**

La estructura de la remuneración de las personas trabajadoras incluidas en este Convenio está integrada por los conceptos que figuran a continuación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### **Artículo 18 Bis. Preaviso en caso de baja voluntaria**

Las personas trabajadoras que decidan causar baja voluntaria en la Empresa deberán comunicar esta incidencia con al menos quince días de antelación. El incumplimiento de esta obligación determinará la pérdida del derecho a percibir el importe del salario correspondiente a los días de retraso en la comunicación.

#### **Artículo 19. Salario Base**

El Salario Base mensual u horario de todos los niveles salariales para el año 2023 es el siguiente:

NIVEL SALARIAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE HORARIO
I	2106,63	13,29
II	1970,27	12,43
III	1830,5	11,55
IV	1694,1	10,69
V	1568,59	9,9
VI	1439,42	9,08



NIVEL SALARIAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE HORARIO
VII	1306,73	8,25
VIII	1173,99	7,41
IX	1008	6,36

La cuantía del Salario Base mensual expresado se refiere a la jornada laboral definida en el artículo 15 de este Convenio.

Cuando una persona trabajadora, tenga una jornada media laboral inferior a la que se refiere en dicho artículo, su Salario Base mensual se calculará proporcionalmente a la misma.

El Salario Base establecido por hora, incluye además del sueldo convenio propiamente dicho, parte proporcional del descanso semanal y parte proporcional de las fiestas anuales.

#### Artículo 20. Complementos salariales de carácter personal

**A) Antigüedad 5 años:** Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad, cuando individualmente reúnan las siguientes condiciones:

- 1º) Se devengará el importe de un quinquenio, por cada 5 años, como persona trabajadora de la Empresa. Aquellas personas trabajadoras que permanezcan en alta en Seguridad Social, de forma intermitente en períodos inferiores al año natural completo, podrán acumular como períodos de trabajo, los realizados en años anteriores para alcanzar 1.825 días de permanencia en alta en Seguridad Social siempre que así se establezca esta garantía en el contrato individual de trabajo.
- 2º) Los importes que pueden corresponder por este concepto se devengarán a partir del primer día del trimestre natural en que se cumpla. Las percepciones establecidas en valor mensual u horario por cada quinquenio, es la que a continuación se indica por cada nivel salarial:

NIVEL SALARIAL	IMPORT MENSUAL	IMPORTE HORA ORDINARIA	IMPORTE HORA EXTRA JUL/DIC	IMPORTE HORA EXTRA MARZO
I	133,7	0,84	0,15	0,08
II	125,32	0,79	0,14	0,07
III	116,96	0,74	0,13	0,07
IV	108,61	0,69	0,12	0,06
V	100,24	0,63	0,12	0,06
VI	91,9	0,58	0,11	0,05
VII	83,59	0,53	0,1	0,05
VIII	75,2	0,47	0,09	0,04

**B) Plus Personal 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 incluirán también en este concepto los incrementos salariales pactados como recuperación salarial del procedimiento de despido colectivo implementado en el año 2013 (que se viene aplicando y abonando desde el año 2014 y que se fijó en un 1% sobre los conceptos fijos del salario bruto anual), teniendo en este caso ese importe el carácter de consolidable, no absorbible ni compensable.

**C) Complemento personal individual:** La Empresa, podrá establecer discrecionalmente percepciones económicas, denominadas "Complemento Personal", con independencia de las retribuciones que se pacten en el presente Convenio Colectivo.

Este complemento tendrá la consideración de consolidable, no absorbible ni compensable.

**D) Plus de Compensación:** Las personas trabajadoras encuadradas en los niveles salariales 6 y 7 percibirán un complemento consistente en el 70% de la diferencia del Salario Base + la Retribución Especial que perciba el nivel salarial superior, una vez alcanzada una antigüedad de 8 años o 2920 días de permanencia en alta en la Seguridad Social (computados los días según el apartado A) de este artículo), a contar desde el 30 de agosto de 2002. Pasados 8 años más, los que sigan encuadrados en el nivel 7 percibirán el 20% de la diferencia entre el nivel 6 y el 5 en los conceptos antes mencionados. En caso de producirse un ascenso la cuenta de los períodos de 8 años volverá a iniciarse.

Este plus tendrá la consideración de consolidable, no absorbible ni compensable

**Artículo 21. Complemento de puesto**

**A) Complemento de nocturnidad:** Este complemento lo percibirán las personas trabajadoras comprendidas en los niveles salariales del V al IX, que trabajen entre las 22:00 y las 6:00 horas. Se devengará por hora efectivamente trabajada, y su cuantía será al menos del 25% del importe hora del Salario Base, siendo el siguiente para cada nivel salarial:

NIVEL SALARIAL	IMPORTE
V	2,47
VI	2,27
VII	2,06
VIII	1,85
IX	1,59

**B) Complemento de trabajo en festivos:** Aquellas personas trabajadoras comprendidas en los niveles salariales del V al VIII, que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en domingos y festivos, y como consecuencia del puesto de trabajo que actualmente ocupan tengan obligación de trabajar los domingos y festivos, percibirán por cada hora efectivamente trabajada en dichos días, ya sea ordinaria o extraordinaria el importe de 2,51 euros para los niveles salariales con derecho al mismo.

**C) Plus por trabajos en alturas:**

- 1º) Se establecerá un pacto entre la Dirección y el Comité de Empresa, que conlleve la implantación de un sistema que regule el plus por trabajos en altura, con efectos desde enero de 2024.
- 2º) En el mismo, se especificarán todos los antecedentes y pormenores necesarios para su aplicación y su desarrollo.

Los importes establecidos en los apartados A) y B) del presente artículo, están incrementados en una onceava parte de su valor originario. Esta onceava parte de su importe corresponde al período de vacaciones por estos conceptos.

**Artículo 22. Complemento de calidad y cantidad de trabajo****A) Horas extraordinarias:**

Las personas trabajadoras comprendidas en los niveles salariales del V al IX que realicen, previa autorización de la Empresa, horas extraordinarias, percibirán las cuantías que más abajo se establecen, según el nivel salarial.

A estos efectos, tendrán la consideración de horas extraordinarias, las siguientes:

- 1º) Todas aquellas horas que se realicen como ampliación de jornada.
- 2º) Todas aquellas horas que se realicen como ampliación de jornada, cuando por necesidades de explotación del Parque se deba prolongar la jornada de trabajo más allá de la hora prevista como de cierre del Parque en el calendario de días de apertura de Parque.
- 3º) Se consideran, igualmente, horas extraordinarias, aquellas horas que se realicen como consecuencia de adelantar la hora de comienzo de la apertura de las instalaciones al público, cuando tales cambios afecten a la persona trabajadora y el aviso de dicho cambio sea inferior a 10 días.

NIVEL SALARIAL	IMPORTE
V	25,82
VI	23,59
VII	21,39
VIII	19,16
IX	14,17

Estos importes, han sido calculados aplicando los preceptos y recargos correspondientes, establecidos en la normativa legal vigente.

**B) Incentivo:**

Ambas representaciones estiman que el sistema más idóneo para retribuir el trabajo en función de la cantidad o calidad del mismo es el establecimiento de incentivos.

Por ello ha convenido lo siguiente:

- 1º) Podrán establecerse pactos entre la Dirección y el Comité de Empresa, que conlleve la implantación de sistemas de incentivo.
- 2º) En los mismos, se especificarán todos los antecedentes y pormenores necesarios para su aplicación y su desarrollo.
- 3º) Cuando se establezca un incentivo, se podrá pactar la sustitución de algunos pluses y conceptos retributivos incluidos en este Convenio por dicho incentivo.

**Artículo 23. Complemento de vencimiento superior al mes**
**A) Pagas extraordinarias**

Las personas trabajadoras percibirán una paga extraordinaria, en cada uno de los meses de marzo, julio y diciembre. La cuantía de cada una de estas pagas con valor mensual u horario será la siguiente para cada nivel salarial:

NIVEL SALARIAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE HORA EXTRA JUL/DIC	IMPORTE HORA EXTRA MARZO
I	2106,63	2,42	1,21
II	1970,27	2,26	1,13
III	1830,5	2,1	1,05
IV	1694,1	1,94	0,97
V	1568,59	1,8	0,9
VI	1439,42	1,65	0,83
VII	1306,73	1,5	0,75
VIII	1173,99	1,35	0,67
IX	1008	1,16	0,58

Las personas trabajadoras con retribución mensual devengarán estas pagas en proporción al tiempo trabajado, computándose los meses de enero a diciembre del año anterior, para la paga de marzo; de enero a junio del año en curso para la paga de julio y de julio a diciembre del año en curso para la paga de diciembre.

Las personas trabajadoras con retribución horaria devengarán estas pagas tomando como base las horas ordinarias trabajadas durante el año anterior, para la paga de marzo; las horas ordinarias trabajadas durante el primer semestre del año en curso, para la paga de julio, y para la paga de diciembre, las horas ordinarias trabajadas durante el segundo semestre del año en curso.

A petición de la persona trabajadora, las pagas extraordinarias podrán abonarse de forma prorrateada en la nómina de cada mes.

A los importes establecidos para los conceptos de pagas extraordinarias, se incrementarán las cuantías mensuales u horarias que puedan corresponder por antigüedad, plus personal voluntario, complemento personal individual.

**B) Retribución vacaciones**

Las personas trabajadoras con retribución mensual percibirán durante el período de vacaciones, las cantidades que se determinan de acuerdo con la siguiente escala:

NIVEL SALARIAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE HORARIO
I	2106,63	1,21
II	1970,27	1,13
III	1830,5	1,05
IV	1694,1	0,97
V	1568,59	0,9
VI	1439,42	0,83
VII	1306,73	0,75
VIII	1173,99	0,67
IX	1008	0,58

A los importes establecidos por el concepto de vacaciones, se incrementarán las cuantías mensuales u horarias que puedan corresponder por antigüedad, plus personal voluntario, y complemento personal individual. Estas retribuciones mensuales se refieren al período máximo de 30 días de vacaciones. Aquellas personas trabajadoras que tengan derecho a un período inferior, las retribuciones las percibirán proporcionalmente a dicho período.

#### **Artículo 24. Retribución especial**

Las personas trabajadoras que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en festivos, y como consecuencia del puesto de trabajo que ocupan tengan la obligación de trabajar en festivos, percibirán la retribución especial que a continuación se indica para cada nivel salarial:

NIVEL SALARIAL	IMPORTE MES
I	143,37
II	134,03
III	124,41
IV	115,03
V	106,45
VI	97,54
VII	88,46
VIII	79,33

Esta percepción se devengará también en vacaciones y pagas extraordinarias.

### CAPÍTULO V

#### INCAPACIDAD TEMPORAL

#### **Artículo 25. Enfermedad, Accidente y Maternidad**

Durante los tres primeros días de cada situación de Incapacidad Temporal, la Empresa abonará el 100 por 100 del sueldo convenio, incrementado con la antigüedad, plus voluntario, complemento personal individual y retribución especial cuando procedan, sin limitación de días por año.

Para tener derecho a la percepción establecida en el apartado anterior, en aquellas enfermedades que por su corta duración no originen el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, deberá acreditarse dicha situación mediante certificación o volante del médico correspondiente de la Seguridad Social.

En las situaciones de Maternidad e Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo, la Empresa abonará las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones de la Seguridad Social y el Salario Base incrementado con la antigüedad, plus voluntario, complemento personal individual y retribución especial, cuando procedan, durante el tiempo que dure esta situación.

La Empresa abonará en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, del 4º al 20º día de la misma, la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social y el Salario Base incrementado con la antigüedad, plus voluntario, complemento personal individual y retribución especial, cuando procedan, a aquellas personas trabajadoras cuyo índice de absentismo individual, estimado en horas y computado por años naturales, en el momento de producirse la baja por enfermedad, represente menos del 5% de la jornada anual establecida en el artículo 15 del presente Convenio.

A estos efectos se computarán como absentismo, las ausencias originadas por: Enfermedad, Accidente y Faltas de Asistencia o Puntualidad.

En las enfermedades de duración superior a 20 días, la Empresa abonará la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social, y el Salario Base incrementado con la antigüedad, plus voluntario, complemento personal individual y retribución especial, cuando procedan.

Para tener derecho a la percepción establecida en el apartado anterior, será preceptivo que la persona trabajadora enferma colabore estrechamente con el Servicio de Prevención ajeno.

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la Empresa procederá a pagar el Incentivo por hora de trabajo que corresponda a cada persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 B) del vigente Convenio Colectivo y el Pacto de Incentivos firmados entre la Dirección y el Comité de Empresa.

## CAPÍTULO VI

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 26 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 personas trabajadoras y Empresa.

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.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora.

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

**Artículo 27. Graduación de las faltas****1) Se considerarán como faltas leves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo por período superior a cinco minutos hasta tres ocasiones en un mes.
- 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 y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa, siempre que previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros del mismo.
- h) La embriaguez no habitual en el trabajo

**2) Se considerarán como faltas graves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo por períodos superiores a cinco minutos en más de tres ocasiones en un mes.
- 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 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 y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se 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, siempre que dichas órdenes no supongan riesgo para la salud del persona trabajadora.

- 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.
- i) La embriaguez habitual en el trabajo.
- j) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- k) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- l) 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 período de dos meses.

### **3) Se considerarán como faltas muy graves:**

- a) La impuntualidad, en más de cinco minutos, no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, siendo debidamente advertida por la Dirección.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el 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 repercute 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 mínimos de mantenimiento en caso de huelga, que ambas partes establecen en: un mecánico y un electricista.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral, siendo debidamente advertida por la Dirección.
- m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas con anterioridad a la comisión del hecho.

### **Artículo 28. Sanciones**

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.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta diez días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes, y despido disciplinario en caso de que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Las anotaciones desfavorables, que como consecuencia de las sanciones impuestas puedan hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de uno, dos y cuatro meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

**Artículo 29. 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 30. Procedimiento sancionador**

- A) La sanción de faltas leves se notificará a la persona trabajadora con indicación de los hechos y fecha de comisión, para que, en el plazo máximo de 5 días hábiles, formule por escrito las pertinentes alegaciones en su defensa, terminándose el expediente en el plazo máximo de 15 días.
- B) La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente contradictorio que se ajustará a los siguientes términos:
- 1) El expediente se iniciará con la comunicación de la falta dirigida al instructor, que enviará copia al Comité de Empresa en los casos de falta grave, muy grave o cuando se trate de un representante de las personas trabajadoras. La representación de las personas trabajadoras será convocada para que asista a cada una de las fases del procedimiento.
  - 2) En el plazo de 3 días, el instructor dirigirá pliego de cargos a la persona trabajadora.
  - 3) Transcurridos 5 días hábiles desde la remisión del pliego de cargos, finalizará el plazo para que la persona trabajadora aporte al expediente sus exculpaciones y descargos.
  - 4) En el mismo plazo del punto 3, se podrá aportar declaración de testigos e informe de los representantes de las personas trabajadoras, cuando proceda en función del grado de la falta.
  - 5) El instructor, en el plazo máximo de quince días a contar desde la apertura del expediente, dirigirá a la Dirección de la Empresa propuesta de resolución.
  - 6) La Dirección de la Empresa notificará el sobreseimiento o la sanción y periodo de cumplimiento a la persona trabajadora en el plazo máximo de 7 días, a contar desde la recepción de la propuesta de resolución remitida por el instructor, con copia al Comité de Empresa.

La tramitación del procedimiento sancionador interrumpirá la prescripción de la falta.

**CAPÍTULO VII*****DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS*****Artículo 31. Crédito de los representantes legales de las personas trabajadoras**

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales como representantes de las personas trabajadoras podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala de personas trabajadoras del centro de trabajo:

- Hasta cien personas trabajadoras, 15 horas.
- De ciento una a doscientas cincuenta personas trabajadoras, 20 horas.
- De doscientos cincuenta y una a quinientas personas trabajadoras, 30 horas.
- De quinientos una a setecientas cincuenta personas trabajadoras, 35 horas.
- De setecientas cincuenta y una en adelante, 40 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 reuniones con la Empresa.

Se podrán acumular los créditos horarios de todos los representantes de las personas trabajadoras, en uno o varios de ellos pudiendo llegar hasta el cien por cien de su jornada laboral en cada mes. En caso de que la acumulación sea del cien por cien, dicha jornada 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.

La RLPT podrán acumular anualmente las horas sindicales correspondientes a cada una de ellas.

**Artículo 32. Funciones de los representantes legales de las personas trabajadoras**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa. También tendrá derecho a recibir, al menos anualmente, información relativa a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán 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.
  2. Anualmente, conocer la documentación referente al balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
  3. Con carácter previo a su ejecución, emitir informe por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de la jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
  4. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
  5. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
  6. Facilitará el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados los representantes de las personas trabajadoras para efectuar las oportunas reclamaciones ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
  7. Sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
  8. Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social y empleo, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
  2. Las condiciones en materia de prevención de riesgos laborales en la Empresa.
  3. Respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.
- D) Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.
- E) El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
- F) Colaborar con la Dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

**Artículo 33. Garantías de los representantes legales de las personas trabajadoras**

- A) Ningún representante legal de las personas trabajadoras podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo en caso de



que éste 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, con lo establecido en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores. El despido o sanción, deberá tramitarse mediante expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa. Poseerán 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.

- 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 y exclusivo del Comité.
- E) En la Empresa deberán existir tabloneros 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, etc., todo aquello que, por su interés laboral o social, considere oportuno a las personas trabajadoras.

#### **Artículo 34. Organización sindical de las personas trabajadoras en la Empresa**

- A) La Empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- B) La Empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas 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 35. Delegado/a sindical**

Las personas trabajadoras afiliadas 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/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as en la Empresa o centro de trabajo.

#### **Artículo 36. Funciones del Delegado/a sindical**

- A) Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados/as 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 las personas trabajadoras en general y a los afiliados/as a su sindicato.
- E) Serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - 1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as a su sindicato.
  - 2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras, cuando revistan carácter colectivo, del centro de trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
  - 3. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- F) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas de trabajo.

- G) La Empresa pondrá a disposición del delegado/a sindical un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todas las personas trabajadoras. Igualmente facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado/a ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

**Artículo 37. Garantías del Delegado/a Sindical**

El delegado/a sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

**Artículo 38. Excedencias Sindicales**

- A) Tendrán derecho a solicitar excedencia sindical con derecho a la reserva de puesto de trabajo y reincorporación automática al término de la misma, los miembros de las ejecutivas provinciales y federales de los sindicatos que tengan el carácter de más representativos, en la Comunidad de Madrid.
- B) Igualmente tendrán derecho a solicitar un permiso no retribuido, preavisando a la Empresa con una antelación de una semana, por tiempo máximo de tres meses dentro de un período de dieciocho meses los miembros de las ejecutivas provinciales y federales de los sindicatos que tengan el carácter de más representativos, en la Comunidad de Madrid.

**CAPÍTULO VIII****DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN****Artículo 39. Delegados/as de Prevención**

Son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes legales de las personas trabajadoras con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 personas trabajadoras: 2 Delegados/as de Prevención.
- De 101 a 500 personas trabajadoras: 3 Delegados/as de Prevención.
- De 501 a 1000 personas trabajadoras: 4 Delegados/as de Prevención.
- De 1001 a 2.000 personas trabajadoras: 5 Delegados/as de Prevención.
- De 2001 a 3.000 personas trabajadoras: 6 Delegados/as de Prevención.
- De 3.001 a 4.000 personas trabajadoras: 7 Delegados/as de Prevención.
- De 4.000 1 en adelante: 8 Delegados/as de Prevención.

**Artículo 40. Competencias y Facultades de los delegados/as de prevención****A) Son competencias de los delegados/as de prevención:**

1. Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ser consultados por la Dirección de la Empresa, con carácter previo a su ejecución:
  - a) Sobre la planificación y organización del trabajo en la Empresa y la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
  - b) Sobre la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la Empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
  - c) Sobre cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de la persona trabajadora.
4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

**B) Estarán facultados los delegados/as de prevención para:**

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
2. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a limitaciones, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
3. Ser informados por la Dirección de la Empresa sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
4. Recibir de la Dirección de la Empresa las informaciones obtenidas por ésta 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 salud de las personas trabajadoras.
5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
6. Recabar de la Dirección de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
7. En caso de riesgo grave o inminente para las personas trabajadoras, proponer al Comité de Empresa la adopción del acuerdo de paralización de actividades en el caso de que la Dirección no adopte o no permita la adopción de medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo referido en este apartado podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados/as de prevención cuando no resulte posible recurrir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

**Artículo 41. Garantías de los delegados/as de prevención**

- A) Los delegados/as de prevención, en su condición de representantes de las personas trabajadoras, poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.
- B) El tiempo utilizado por los delegados/as de prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores. No obstante, 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 Laboral y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección de la Empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- C) La Dirección de la Empresa deberá proporcionar a los delegados/as de prevención los medios y la formación necesaria, en materia preventiva, para el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 42. Comité de Seguridad y Salud**

- A) 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.
- B) Estará formado por los delegados/as de prevención, de una parte, y por la Empresa y/o sus representantes en número igual a los delegados/as de prevención de riesgos.
- C) En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados/as sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén

incluidos en la composición del Comité. En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos en prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

- D) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

#### **Artículo 43. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud**

##### **A) El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:**

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
2. 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.

##### **B) El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:**

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos 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.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

#### **Artículo 44. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

- A) Las personas trabajadoras y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la Empresa no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.
- B) En las visitas al centro de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia a la dirección de la Empresa o a sus representantes, al Comité de Seguridad y Salud, a los delegados/as de prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de las personas trabajadoras, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas.
- C) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los delegados/as de prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como a la Empresa mediante diligencia en el libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en el centro de trabajo.

### CAPÍTULO IX

#### DISPOSICIONES VARIAS

##### **Artículo 45. Licencias**

La Empresa concederá los siguientes permisos retribuidos, previa solicitud por escrito en los motivos previsible. La retribución consistirá en el sueldo convenio más antigüedad, plus voluntario, complemento personal individual, plus de compensación y retribución especial, cuando proceda.

En ningún caso se percibirán los complementos de nocturnidad, complemento de trabajo en festivos e incentivos, salvo en los supuestos de ausencia por razón de cargos electivos sindicales o políticos.

Excepto en los puntos indicados expresamente, el permiso retribuido comenzará en el momento de producirse el hecho causante del mismo o al día siguiente, siendo recuperables las horas no trabajadas el día del hecho causante.

- 1º) De cinco días como máximo, por hospitalización, enfermedad grave o accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos ya sean consanguíneos o afines. Se podrá hacer uso de este

permiso dentro del período de duración de la situación que generó el derecho. Este permiso se ampliará en un día más en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Justificante: Informe facultativo.

- 2º) De cuatro días por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, ya sean consanguíneos o afines. Este permiso se ampliará en un día más, en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Justificante: Certificado de defunción.

- 3º) De tres días por fallecimiento de abuelos y nietos ya sean consanguíneos o afines. Este permiso se ampliará en un día más, en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Justificante: Certificado de defunción.

- 4º) Un día por fallecimiento de tíos/sobrinos y primos hasta 4º grado, ya sean consanguíneos o afines. Este permiso se ampliará en un día más, en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Justificante: Certificado de defunción.

- 5º) De quince días naturales en caso de boda o inscripción en el registro de parejas de hecho de la propia persona trabajadora.

Justificante: Libro de familia o Certificado de registro.

- 6º) Una jornada laboral para asistir a bodas de padres, hermanos, hijos o nietos de las personas trabajadoras o de su cónyuge. En caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, el permiso se amplía en un día más, si bien el tiempo empleado en el segundo día será a compensar de la jornada en cómputo anual.

Una jornada laboral, que se podrá ampliar a dos en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, para asistir a bodas de sobrinos carnales tanto de la persona trabajadora como de su cónyuge. El tiempo empleado, sea de una o de dos jornadas, será a compensar de la jornada en cómputo anual.

Justificante: Libro de familia o Invitación de boda.

- 7º) Del tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes sindicales, en la forma establecida por la Ley.

Justificante: Comunicación Comité de Empresa.

- 8º) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Justificante: Presentación previa de la citación, en su caso, y certificación del organismo correspondiente (excepto en los casos de sufragio activo que se estará a lo dispuesto legalmente).

- 9º) Las personas trabajadoras inscritas en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, podrán disponer del tiempo imprescindible para concurrir a exámenes finales, exámenes DGT y demás pruebas de aptitud y evaluación con el límite de diez días por año.

Justificante: Certificado de presentación.

- 10º) Por el tiempo imprescindible para asistir a consulta de médico de la Seguridad Social y hasta un máximo de ocho horas al año para asistir a consulta de médico particular.

Justificante: Certificado de asistencia.

- 11º) De un día por traslado de domicilio habitual.

Justificante: Inscripción censal del Ayuntamiento por cambio de domicilio.

- 12º) Una jornada laboral para asistir a comuniones o bautizos de hijos y nietos. En caso de tener que desplazarse fuera de Madrid, el permiso se amplía en un día más, si bien el tiempo empleado en el segundo día será a compensar de la jornada en cómputo anual.

Justificante: Certificación parroquial.

- 13º) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Justificante: Prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.

- 14º) Las personas trabajadoras con un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a dos jornadas laborales libres para asuntos propios. El tiempo de descanso computará a todos los efectos como de trabajo de acuerdo con el horario establecido en el calendario de trabajo individual, computándose a tal efecto, un mínimo de 7 horas. Como norma general se establece que un día de asuntos propios se disfrutará en temporada alta y el otro día en temporada baja. No se podrán disfrutar los dos días de asuntos propios unidos, excepto en temporada baja. Únicamente se podrá unir al comienzo o finalización de las vacaciones uno de los días de asuntos propios.
- 15º) Las personas trabajadoras indefinidas con contrato fijo discontinuo o con contrato de duración determinada que presten servicios en la Empresa entre los meses de marzo y septiembre de cada año, tendrán derecho a dos jornadas laborales libres por cada 120 días o 600 horas de trabajo. El tiempo de descanso antes mencionado sólo computará por 4 horas como de trabajo. En los meses de julio y agosto, sólo podrán hacer uso de un día de asuntos propios.
- 16º) 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 éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

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 el acuerdo a que llegue con la Empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquel.

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.

- 17º) 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.

Justificante: Libro de familia

- 18º) 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.

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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Justificante: Libro de familia o certificación acreditativa de la contingencia.

19º) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados 16º, 17º y 18º, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa 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.

20º) Las personas trabajadoras con un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa podrán hacer uso de 8 horas retribuidas al año para asuntos familiares, que se podrán utilizar en su totalidad o por fracciones horarias. Las personas trabajadoras con contrato de duración determinada temporales dispondrán de un número de horas retribuidas para asuntos familiares proporcional al número de horas que conste en sus contratos de trabajo. El preaviso al Jefe/a de Departamento o Encargado de Sección se realizará tan pronto como sea posible, estableciendo como norma general un plazo de 24 horas, salvo en casos de notoria urgencia en los que no sea posible el preaviso, en cuyo caso se presentará justificante del hecho que motivó esta licencia retribuida.

Para los puntos 14, 15 operarán conjuntamente los requisitos y limitaciones de preavisar al Jefe/a o Encargado/a de su Departamento o Sección con, al menos, 10 días de antelación, entre los cuales deberá, siempre, existir un fin de semana de por medio y sin que puedan coincidir más del 10% con un máximo de tres personas trabajadoras del mismo Departamento y en el mismo día.

#### **Artículo 46. Permisos no retribuidos**

Se establece una licencia no retribuida para acompañar a familiares de primer y segundo grado de parentesco a citas médicas, por el tiempo imprescindible para asistir a la consulta. Dicha licencia deberá ser siempre preavisada al Jefe/a de Departamento o Encargado de Sección en un plazo no inferior a 48 horas, salvo en casos de notoria urgencia en los que no sea posible el preaviso, en cuyo caso la comunicación se realizará tan pronto como sea posible, siendo obligatorio la presentación del justificante médico que motivó esta licencia no retribuida.

Las horas no trabajadas por motivo de la concesión de esta licencia deberán realizarse a lo largo del año natural.

Además de los supuestos a que se refiere el artículo anterior, la Empresa a solicitud del interesado, podrá conceder permisos no retribuidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y existan motivos justificados.

#### **Artículo 47. Faltas de asistencia**

Las faltas de asistencia al trabajo que no lleven consigo el abono del salario, serán descontadas sobre la base del valor hora profesional individual correspondiente.

#### **Artículo 48. Excedencias**

##### **A) Excedencia voluntaria**

La Comisión Deliberadora pacta expresamente que las personas trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria.

Para regular esta concesión se establecen los siguientes criterios:

1º) Tendrán derecho, previa solicitud por escrito, a obtener excedencia voluntaria, aquellas personas trabajadoras con una antigüedad en la Empresa de un año como mínimo.

2º) Se concederá por un tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

3º) Al terminar la situación de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en igual puesto de trabajo que el suyo y dentro del mismo Grupo profesional al que pertenecía antes de iniciar la excedencia.

Para ejercitar el derecho establecido en el apartado anterior, será requisito indispensable, que, treinta días antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia, se manifieste por escrito a la Empresa el deseo de incorporación.

El período de trabajo efectivo mínimo que deberá existir entre dos excedencias para una misma persona trabajadora será de cuatro años.

Durante el tiempo que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, no se devengará ningún tipo de retribución, ni será computable en ningún caso como de permanencia en la Empresa.

La persona trabajadora deberá preavisar a la Empresa con un mínimo de siete (7) días de antelación para disfrutar de la Excedencia Voluntaria. El incumplimiento de esta obligación determinará la pérdida del derecho a percibir el importe del salario correspondiente a los días de retraso en la comunicación.

En cuanto a las situaciones de excedencia forzosa, se estará a lo dispuesto en la normativa legal reguladora de esta materia.

#### **B) Excedencia por cuidado de familiares**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras 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 apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección de la Empresa, 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 al mismo puesto de trabajo que el suyo y dentro del mismo Grupo profesional.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### **C) Suspensión con reserva de puesto de trabajo**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se



excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma Empresa, la Dirección Empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma Empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en los apartados D) y E).

#### **D) Suspensión con reserva de puesto de trabajo durante el embarazo**

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### **Artículo 49. Ayuda económica para estudios**

Al objeto de facilitar la capacitación cultural y profesional de las personas trabajadoras de la Empresa, a través del presente artículo, se establece con las condiciones expresadas a continuación, una ayuda económica que cubra los gastos de matrícula y honorarios académicos.

El 50% de estos gastos, se abonarán una vez efectuados por la persona trabajadora, previa justificación. El pago del 50% restante, estará condicionado a la superación de las pruebas académicas oportunas dentro del curso escolar en que se concedió la ayuda.

Para tener derecho a esta ayuda, será preceptivo que los estudios que se pretenden cursar se ajusten a las siguientes características:

- 1º) Que se realicen en un Centro Homologado por el Ministerio de Educación.
- 2º) Que se encuentren definidos por el precitado Ministerio de Educación, como integrantes de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, Ciclos Formativos, Estudios Universitarios o Cursos de Postgrado.
- 3º) Que el número de horas lectivas por el curso sea superior a 200.
- 4º) Que los estudios para los que se solicita ayuda se correspondan con el área de la actividad que la persona trabajadora desarrolla en la Empresa, y se cursen al mismo tiempo que su prestación de servicios en la Empresa.
- 5º) Cuando se trate de un curso de aprendizaje de algún idioma, deberán de concurrir los requisitos anteriores y que el curso se realice en la Escuela Oficial de Idiomas.

#### **Artículo 50. Jubilación ordinaria**

La persona trabajadora con retribución mensual que acceda a la jubilación en la edad ordinaria establecida en cada momento por la legislación vigente percibirá un premio en metálico equivalente al salario base, más la antigüedad, más el complemento personal individual, más la retribución especial y más el Plus de Compensación de 9,75 días por año de servicio.

La persona trabajadora con retribución horaria que acceda a la jubilación en la edad ordinaria establecida en cada momento por la legislación vigente, percibirá un premio en metálico en el importe que resulte de aplicar la siguiente fórmula, por cada año de antigüedad:

Importe de 52,72 horas de su sueldo convenio, más la antigüedad, más la retribución especial,  
más el plus de compensación y más el complemento personal individual

x horas totales trabajadas en el año natural anterior.

---

jornada anual completa

Para tener derecho a estos premios, será necesario que la persona trabajadora afectada, haya prestado sus servicios en todos y cada uno de los 9 meses anteriores a la fecha de jubilación, aunque esta prestación sea de tipo intermitente.

No tendrán derecho a la percepción de este premio aquellas personas trabajadoras que cesen por jubilación después de los treinta días naturales siguientes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

#### **Artículo 51. Jubilación anticipada**

Las personas trabajadoras que deseen jubilarse anticipadamente a la edad ordinaria de jubilación podrán acceder, previos los condicionantes que posteriormente se desarrollan, a un premio en metálico equivalente al 100% del importe líquido-año individual obtenido por el solicitante a 31 de diciembre del año anterior, por todos los conceptos retributivos.

A este importe, se aplicará un coeficiente reductor por cada año que se esté por encima de la edad mínima de jubilación establecida en cada caso, en el momento de producirse el cese en el trabajo por jubilación. Este coeficiente reductor será proporcional en función del número de años que transcurran desde la fecha de la jubilación anticipada voluntaria que corresponda y la fecha de la jubilación ordinaria.

Cálculo coeficiente reductor:  $100\% / \text{número de años que transcurran desde la fecha de la jubilación anticipada voluntaria que corresponda y la fecha de la jubilación ordinaria}$ .

Una vez aplicado el coeficiente reductor que corresponda en cada caso, el premio se incrementará por el importe establecido en el artículo 50 del presente Convenio Colectivo.

La concesión de dicho premio, a las personas trabajadoras que lo soliciten, estará condicionada a las siguientes normas:

- 1º. Que la persona trabajadora solicitante ostente una antigüedad en la Empresa de 8 años como mínimo.
- 2º. Una vez concedido dicho premio, será preceptivo para la percepción de éste, obtener la correspondiente pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social.

#### **Artículo 52. Natalidad**

Las personas trabajadoras con un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa que tengan o adopten un hijo/a, percibirán un premio de 621,16 euros por cada nacimiento o adopción. Para tener derecho a este premio, se considerará requisito indispensable que la persona trabajadora haya prestado sus servicios en todos y cada uno de los 9 meses anteriores, a la fecha en que se produzca el hecho causante, aunque esta prestación sea de tipo intermitente.

#### **Artículo 53. Nupcialidad**

Las personas trabajadoras con un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa que contraigan matrimonio o se inscriban como parejas de hecho en el registro correspondiente, percibirán un premio de 1.228,95 euros. Para tener derecho a este premio, se considerará requisito indispensable que la persona trabajadora haya prestado sus servicios en todos y cada uno de los 9 meses anteriores a la fecha en que se produzca el hecho causante, aunque esta prestación sea de tipo intermitente.

#### **Artículo 54. Uniforme y prendas de trabajo**

Las personas trabajadoras de los Departamentos de Explotación, Restauración, Pasatiempos 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, el resultado de las mismas y según se trate de uniformes dobles o sencillos.

Expresamente se pacta que, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, se contratará a una empresa externa encargada de la entrega y limpieza de los uniformes de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes al Departamento de Mantenimiento.

#### **Artículo 55. Consumiciones en establecimientos de la Empresa**

Durante la jornada de trabajo, las personas trabajadoras sólo podrán efectuar consumiciones en el Comedor Social de la Empresa, que funcionará, durante toda la jornada de trabajo hasta una hora

antes del cierre del Parque, todos los días que el Parque esté abierto al público, y de 14:00 a 15:00 horas en los días en que el Parque esté cerrado.

Se facilitarán los alimentos para el almuerzo en base a los siguientes extremos:

- a) Se confeccionará, de común acuerdo con el Comité de Empresa, un menú único para todo el personal, al precio de 3,75 euros para el año 2023.
- b) El menú del día estará compuesto por un primer plato, a elegir entre pasta, buffet de ensalada o el propio de cada día (según menús mensuales publicados) y por un segundo plato, del que siempre habrá dos opciones para elegir (según menús mensuales publicados). También formará parte del menú del día pan, un postre, agua, refresco o bebidas sin alcohol y café.

Asimismo, estarán a disposición del personal otros productos (como, por ejemplo, bocadillos, refrescos, snacks, etc.).

Los precios de todos los productos se fijan conjuntamente entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la Empresa y para su determinación se tomará como referencia el 40% del establecido para la venta al público de los citados productos.

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 empleado).

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 personalmente por las personas trabajadoras solamente durante el descanso, bien para comer, bien en la pausa que pueda tener durante la jornada de trabajo. 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.

El incumplimiento de estas condiciones determinará la incoación de un expediente disciplinario y la aplicación de la sanción de carácter laboral que pudiera ser aplicable.

El personal cuyo lugar de trabajo esté a más de 300 metros del Comedor Social, de acuerdo con el plano del Parque, cuando haga la pausa en el trabajo a que se refiere el apartado a) del artículo 17 del presente Convenio, tendrá una ampliación en su pausa de descanso de 10 minutos retribuidos que serán a cargo de la Empresa y, por lo tanto, considerados como de trabajo.

#### **Artículo 56. Pago de remuneraciones**

Al objeto de confeccionar la nómina de las personas trabajadoras, todos los datos variables que la integran se computarán desde el día 1 al último día del mes natural correspondiente, ambos inclusive. El abono se realizará a través de transferencia bancaria a la cuenta que designe la persona trabajadora.

#### **Artículo 57. Promociones y Ascensos**

##### **A) Promociones**

El sistema de promoción y cobertura de vacantes será el recogido en el anexo II.

##### **B) Ascensos**

Todas las personas trabajadoras que se encuentren encuadrados en el Nivel salarial 8 y tengan una antigüedad de tres años en el caso de personas trabajadoras con contrato indefinido o 600 días en el caso de personas trabajadoras con contrato de duración determinada, ascenderán al Nivel salarial 7.

Todas las personas trabajadoras que se encuentren encuadradas en el Nivel salarial 9 y tengan una antigüedad de dos años (730 días) de alta en la Seguridad Social, ascenderán al Nivel salarial 8.

#### **Artículo 58. Fondo de Préstamos**

1. **Constitución:** Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de la concesión de préstamos de carácter económico por parte de la Empresa.
2. **Cuantía:** Se establece una cuantía de 90.000.- euros, de forma que las cantidades máximas pendientes de amortización no superarán, en ningún caso, dicha cifra de 90.000.- euros. De esta cuantía total, se reservará la cantidad de 7.000.- euros para atender necesidades urgentes y perentorias que deban ser tratadas de forma prioritaria por el Comité Paritario creado al efecto,

por lo que se dispone de 83.000.- euros para atender los casos recogidos en el punto 3 este artículo.

**3. Fines:** La finalidad de este Fondo de Préstamos es la concesión de préstamos reintegrables, a las personas trabajadoras que mantienen una vinculación de cierta permanencia con la Empresa y, por tanto, a las personas trabajadoras Fijas o Fijas discontinuas de Parque de Atracciones Madrid, S.A., 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 notaría 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.
- h) Gastos académicos de la persona trabajadora o de un familiar de primer grado.

**4. 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 al solicitante cuantos justificantes considere 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 los peticionarios y la Dirección de la Empresa.

**5. 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 tres años en la Empresa.

La cuantía del préstamo no podrá exceder de 7.000.- euros, para las personas trabajadoras con contrato indefinido y jornada igual o superior a 1.300 horas anuales, mientras que, para las personas trabajadoras con contrato indefinido y jornada anual inferior a 1.300 horas, la cuantía del préstamo no podrá exceder de los 2.500.- 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.

El solicitante del préstamo queda obligado 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 3 años y medio, para las personas trabajadoras con contrato indefinido y jornada igual o superior a 1.300 horas, ni de 1 año y 3 meses para las personas trabajadoras con contrato indefinido y jornada inferior a 1.300 horas, serán fijados por el Comité Paritario en función de la importancia del crédito. La cantidad a amortizar no será nunca inferior a 73 euros mensuales, descontándose el importe de amortización mensual en cada una de las 15 pagas previstas en el Convenio.<sup>4º)</sup> A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los seis 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.

**6. 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 al menos 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 al peticionario por la Dirección de la Empresa. El préstamo será hecho efectivo tan pronto el peticionario acepte, fehacientemente, las condiciones de la concesión y existan fondos suficientes en las condiciones señaladas en el punto segundo de este artículo.

#### **Artículo 59. Retribución anual**

NIVEL SALARIAL	IMPORTE
I	31.599,5
II	29.554,05
III	27.457,46
IV	25.411,53
V	23.528,84
VI	21.591,23
VII	19.600,92
VIII	17.609,91
IX	15.120

Los importes de retribución anual del año 2023 para cada nivel salarial (incluyendo pagas extras), son los siguientes:

#### **Artículo 60. Cobro de cuotas sindicales por nómina**

Las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos podrán abonar la cuota sindical que corresponda, a través de la Empresa, practicando la correspondiente retención en nómina.

Para ello, individualmente, cada persona trabajadora que lo desee deberá dirigir escrito a la Empresa notificando su autorización, con indicación de la cantidad que con periodicidad mensual debe descontársele en la nómina como cuota sindical. También deberá indicarse el sindicato correspondiente, la entidad bancaria y el número de cuenta corriente a la que la Empresa debe remitir la cantidad retenida.

#### **Artículo 61. Quebranto de moneda al personal de taquillas**

Ambas partes acuerdan la posibilidad de establecer un sistema que regule el quebranto de moneda y que será recogida en un acta complementaria.

#### **Artículo 62. Entradas**

Las personas trabajadoras en alta tendrán derecho a recibir dos entradas al recinto del Parque de Atracciones de Madrid por mes completo trabajado, que deberán solicitar en el Departamento de Personas y Organización de la Empresa.

**Artículo 63. Revisión**

Los conceptos retributivos previstos en el artículo 19, artículo 20 apartados A, C y D, artículo 21 A y B, artículo 22 A y B, artículo 23 A y B, artículo 24, artículo 52, 53 y artículo 55 del presente Convenio Colectivo, deberán revisarse de acuerdo con los siguientes incrementos, que serán aplicables desde el 1 de enero de cada año:

AÑO	INCREMENTO SALARIAL
2023	4% (niveles I-VIII)
2024	4,5%
2025	IPC año anterior + 0,5% con un mínimo asegurado de un 2% y un máximo de un 4%
2026	IPC año anterior + 0,5% con un mínimo asegurado de un 2% y un máximo de un 3,75%

Los incrementos recogidos en la tabla anterior también resultarán de aplicación a la parte del Plus Personal Voluntario que se corresponda con los incrementos salariales pactados como recuperación salarial del procedimiento de despido colectivo implementado en el año 2013 (que se viene aplicando y abonando desde el año 2014 y que se fijó en un 1% sobre los conceptos fijos del salario bruto anual).

Las subidas salariales recogidas en los párrafos anteriores y las derivadas de la aplicación del Artículo 20:

- A) No podrán ser absorbidas para las personas trabajadoras que teniendo derecho a percibir incentivo no lo perciban habiendo sido sustituido por un plus voluntario.
- B) Podrán ser absorbidas para el resto de las personas trabajadoras que perciben plus voluntario hasta un máximo del 10% de personas trabajadoras y en una cuantía nunca superior al 50% del incremento pactado, estableciendo para ello los mecanismos de control oportunos.

**Artículo 64. Comisión de Formación**

Se acuerda la creación de una Comisión de Formación que estará integrada como máximo por tres (3) miembros de la parte social y por tres (3) miembros de la parte Empresarial.

Cada parte, la social y la Empresarial, podrá delegar en algún otro miembro de la Comisión sus asistencias a las reuniones y su voto, a los efectos de las decisiones o acuerdos que se adopten.

La Comisión de Formación se reunirá, como mínimo, semestralmente, con la finalidad de analizar las necesidades formativas de las personas trabajadoras, asegurar el conocimiento de los cursos por la totalidad de la plantilla, implantar las medidas que sean necesarias para promover la igualdad de oportunidades y tratar de favorecer la formación, el reciclaje y la puesta al día de las personas que hubieran dejado de trabajar por un tiempo a causa de la necesidad de atender responsabilidades familiares y, en general, para tratar cuantas medidas sean necesarias para la formación de las personas trabajadoras.

Los miembros que integren esta Comisión establecerán su programa de trabajo, frecuencia, fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento por mayoría de sus miembros.

**Artículo 65. Planes 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 firmaron el Plan de Igualdad de Parque de Atracciones Madrid, S.A., en junio de 2023.

## ANEXO I

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- a) Grupo I  
Técnicos Superiores
- b) Grupo II  
Técnicos Medios
- c) Grupo III  
Administrativos/as
- d) Grupo V  
Mantenimiento
- e) Grupo VI  
Operaciones
- f) Grupo VII  
Hostelería
- g) Grupo VIII  
Espectáculos
- h) Grupo IX  
Varios
- i) Anexo de Oficios

**a) Grupo I. Técnicos Superiores.**

- DIRECTOR/A. Persona trabajadora que en dependencia directa del Director/a Gerente, con titulación de grado superior o equivalente o experiencia similar, y participando en la elaboración de la política de la Empresa, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo y coordina la realización de los presupuestos y es responsable de su ejecución y seguimiento.
- JEFE/A DEPARTAMENTO. Persona trabajadora que con los conocimientos técnicos y prácticos precisos, con titulación de grado superior o equivalente o experiencia similar, dirige y controla el personal, los medios y presupuestos de un departamento determinado de la Empresa, responsabilizándose de la elaboración y del cumplimiento de los mismos.
- MÉDICO. Licenciado/a en Medicina que presta sus servicios en el Servicio Sanitario de la Empresa bajo las órdenes del Jefe/a de Departamento o Director/a de Explotación.

**b) Grupo II. Técnicos Medios.**

- JEFE/A SECCIÓN. Persona trabajadora que bajo las órdenes de un Director/a o Jefe/a de Departamento, si lo hubiese, y con titulación de grado medio o experiencia similar, se responsabiliza del funcionamiento de una sección, interviniendo en la confección y seguimiento de los presupuestos analizando el grado de cumplimiento del mismo.
- ATS / DUE. Diplomado/a en Enfermería que presta sus servicios en el Servicio Sanitario de la Empresa bajo las órdenes del Médico.
- ENCARGADO/A. Persona trabajadora que con la formación técnica adecuada y titulación de grado medio o formación profesional o experiencia similar, dirige y controla a un Grupo de personas que pueden realizar varias actividades dentro del departamento, organizando todas ellas en su conjunto. No interviene en la confección del presupuesto.
- DELINEANTE PROYECTISTA. Técnico/a para cuyo cometido no necesita título profesional, que dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en la que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los responsables de departamento, empresas o naturaleza de obras.
- SUPERVISOR/A. Persona trabajadora que con la formación técnica adecuada dirige, organiza y controla unas determinadas actividades dentro de un departamento, con responsabilidad directa del personal a su cargo.



**c) Grupo III. Administrativos/as.**

- OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A. Persona trabajadora que con titulación de formación profesional II o estudios no oficiales constatados equivalentes en su contenido a los de grado profesional o experiencia equivalente, con un servicio determinado a su cargo y con iniciativa y responsabilidad restringida y con o sin otras personas trabajadoras a sus órdenes, ejecute alguno de los siguientes trabajos: facturas con cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta emisión; cálculos de estadísticas; llevar libros de cuentas corrientes: diario mayor o corresponsal y redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Por necesidades del servicio, podrá realizar labores administrativas de carácter elemental y otras funciones menores. Actúa directamente a las órdenes del Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere. Se adscriben a este puesto las personas trabajadoras que prestan otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo, entre ellos se encuentran los correspondientes a comercio, marketing, publicidad y relaciones públicas.
- OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO/A. Persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Jefe/a o a un Oficial 1ª, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Como funciones de este puesto se enumeran las siguientes, como ejemplo: redacción de correspondencia y documentos de trámite, desarrollo de notas e indicaciones breves, recopilación de datos estadísticos, organización de archivos y ficheros: llevar libros auxiliares de contabilidad o redactar borradores; liquidaciones y cálculos de nóminas y salarios y sueldos y de Seguros Sociales. Por necesidades del servicio podrá realizar labores administrativas de carácter elemental y otras funciones menores; llevar libros de cuentas corrientes; aplicación de tarifas, liquidaciones de comisiones, pasar a máquina u ordenador impuestos y operaciones complementarias para estos trabajos, con arreglo a normas fijas expresadas en una tabla o procedimiento análogo. Se adscriben a este puesto las personas trabajadoras que presten otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, a título meramente enunciativo, entre ellos se encuentran los correspondientes a comercio, marketing, publicidad y relaciones públicas.
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A. Persona trabajadora que sin iniciativa propia se dedica a efectuar operaciones administrativas de carácter no complejo. Dominará la mecanografía y deberá conocer y utilizar los ordenadores informáticos en grado elemental.
- AUXILIAR DE CAJA. Persona trabajadora que sin iniciativa propia se dedica a efectuar operaciones administrativas de carácter no complejo. Dominará la mecanografía y deberá conocer y utilizar los ordenadores informáticos en grado elemental. Encargada de preparar, bajo las normas marcadas por el Responsable del Departamento las sacas del dinero con los cambios y los calcos para las taquilleras, así como de su reparto y recogida junto con el equipo de seguridad. Realizará funciones de cajero/a (cambios de dinero, arqueos).
- ALMACENERO/A 1ª. Es la persona trabajadora que, a las órdenes de algún superior/a, efectúa el transporte del material dentro o fuera de los almacenes, confecciona pedidos, según las peticiones o necesidades de los distintos locales, recepciona y verifica la mercancía (pesos) y albaranes, comprueba los stock, realiza los inventarios y es el responsable del personal a su cargo y del buen funcionamiento del almacén tanto a nivel logístico como de conservación y limpieza. Propone al Jefe/a del Departamento las mejoras que crea oportunas en la operativa de su trabajo. Supervisa el estado técnico y administrativo de los vehículos a su cargo. Se responsabiliza de la entrega de albaranes y facturas a administración previa supervisión del jefe del departamento. En el caso de Gastronomía, tiene que tener muy en cuenta la fecha de caducidad y estado de salubridad de la mercancía.
- ALMACENERO/A 2ª. Es la que, a las órdenes de algún superior/a, efectúa el transporte del material dentro o fuera de los almacenes, confecciona pedidos, según las peticiones o necesidades de los distintos locales, recepciona y verifica la mercancía, colabora en los inventarios. Se encarga de la entrega de albaranes y facturas a administración previa supervisión del jefe del departamento. Supervisa las tareas del personal a su cargo. Se encarga de mantener limpias las instalaciones del almacén.
- AUXILIAR DE ALMACÉN. Realizará las mismas funciones que el mozo/a de almacén, pero tendrá una antigüedad de tres años en el caso de ser persona trabajadora indefinida o fija discontinua, o de 600 días en el caso de ser persona trabajadora con contrato de duración determinada.
- MOZO/A DE ALMACÉN. Recepción de las mercancías según las indicaciones de un superior/a. Las redistribuye fuera y dentro de los almacenes. Realiza las operaciones que le indique su superior/a con objeto de mantener el correcto estado del almacén y material a su cargo.

- AZAFATO/A DE INFORMACIÓN. Persona trabajadora encargada de informar al público sobre las actividades del Parque de Atracciones: instalaciones, características de las mismas, precios, horarios, etc. Envía las informaciones y avisos que se le ordenen a través de megafonía. Se encargará también de despachar al público entradas al recinto o a otros servicios del Parque, teniendo a su cargo el ofrecimiento de planos y otros efectos similares de posible creación, así como la distribución de folletos. Atenderá las reclamaciones y quejas que formule el público.
- TAQUILLERO/A. Persona trabajadora encargada del despacho al público de entradas al recinto o de servicios en cualquiera de las taquillas o puestos móviles del Parque, teniendo a su cargo el ofrecimiento de planos y otros efectos similares de posible creación, así como la distribución de folletos. Deberá proceder a la conservación de los carteles o folletos que deben colocarse en la taquilla. Llevará el control de los géneros destinados a la venta o distribución y custodia durante la jornada de trabajo y de las cantidades ingresadas; asimismo y con el fin de ajustar el cómputo de horas anual, se le podrá encomendar el desarrollo de sencillas tareas administrativas, entendiéndose siempre que el principal trabajo del taquillero es el despacho de entradas o de servicios. Al terminar la jornada realizará utilizando los formularios impresos que se le faciliten, la liquidación diaria de la taquilla, entregando las entradas y géneros sobrantes en los buzones establecidos al efecto y el dinero recaudado a la persona que la Dirección designe.
- TELEFONISTA. Persona trabajadora que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos mensajes recibe, así como recibir y atender las visitas.
- AUXILIAR. Persona trabajadora del Grupo Profesional Administrativos/as con menos de dos años cotizados en la Empresa según informe de vida laboral de la Seguridad Social, y según está registrado en el artículo 57.B del presente Convenio.

#### d) Grupo IV. Mantenimiento.

- JEFE/A EQUIPO. Persona trabajadora que bajo las órdenes de un superior/a ejecuta con alto grado de iniciativa los trabajos propios de su especialidad y estando al frente de los oficiales y ayudantes dirige, organiza y controla el trabajo de éstos con cierto grado de autonomía.
- OFICIAL 1ª OFICIO. Persona trabajadora que con los conocimientos propios de su oficio realiza las labores encomendadas con cierto grado de iniciativa, responsabilizándose cuando así lo indiquen sus superiores/as, del trabajo realizado por las personas trabajadoras de inferior categoría que en cada momento tenga a su cargo.
- OFICIAL 2ª OFICIO. Persona trabajadora que con los conocimientos propios de su oficio realiza las labores encomendadas, responsabilizándose, cuando así lo indiquen sus superiores/as, del trabajo realizado por las personas trabajadoras de inferior categoría que en cada momento tenga a su cargo.
- OFICIAL 3ª OFICIO. Son las que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial 2ª.
- AYUDANTE OFICIO. Persona trabajadora que ejecuta trabajos propios de un oficio para los que no se requiere ni la formación, ni la iniciativa ni responsabilidad del oficial 3ª.
- AUXILIAR. Persona trabajadora del Grupo Profesional Mantenimiento con menos de dos años cotizados en la Empresa según informe de vida laboral de la Seguridad Social, y según esta registrado en el artículo 57.B del presente Convenio.

#### e) Grupo V. Operaciones.

- OFICIAL 1ª ATRACCIONES. Persona trabajadora que, habiendo demostrado en una prueba teórica, convocada para tal fin, amplios conocimientos relativos a todas las atracciones del Parque, se encarga del cuidado, funcionamiento, limpieza y conservación de las distintas atracciones, además de controlar el acceso y vigilancia de la instalación y velar por la seguridad del público, realizando las operaciones de apertura, prueba, puesta a punto y cierre de la atracción. Facilitará, cuando así lo indiquen sus superiores/as, los conocimientos básicos sobre las atracciones del Parque a los operarios de las atracciones.
- OFICIAL 2ª ATRACCIONES. Persona trabajadora que, habiendo demostrado en una prueba teórica, convocada para tal fin, amplios conocimientos relativos a las atracciones de dos de las cuatro zonas en que se divide el Parque, se encarga del cuidado del funcionamiento, limpieza y conservación de las distintas atracciones, además de controlar el acceso y vigilancia de la instalación y velar por la seguridad del público, realizando las operaciones de

apertura, prueba, puesta a punto y cierre de la atracción. Facilitará, cuando así lo indiquen sus superiores/as, los conocimientos básicos sobre las atracciones ubicadas en las zonas de su competencia, a los operarios de las atracciones.

- OPERADOR/A DE ATRACCIONES. Persona trabajadora encargada del cuidado del funcionamiento, limpieza y conservación de las distintas atracciones, además de controlar el acceso y vigilancia de la instalación y velar por la seguridad del público, realizando las operaciones de apertura, prueba, puesta a punto y cierre de la instalación.
- AYUDANTE DE ATRACCIONES. Operador/a de atracciones con más de tres años cotizados en la Empresa según informe de vida laboral de la Seguridad Social.
- DEPENDIENTE/A 1ª COMERCIO. Persona trabajadora encargada de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado en forma que pueda orientar al público en sus compras. Colaborará en la elaboración de los inventarios, ayudará a preparar los pedidos y en la reposición y almacenaje de la mercancía, así como en la limpieza del local donde preste sus servicios.
- DEPENDIENTE/A 2ª COMERCIO. Persona trabajadora que, habiendo realizado el aprendizaje para ello, auxilia a los dependientes/as de 1ª en sus funciones propias, facilitándoles la labor. Puede realizar operaciones de venta y tiene más de dos años cotizados en la Empresa según informe de vida laboral de la Seguridad Social.
- PORTERO/A. Persona trabajadora que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores/as, cuida el control de las entradas o permisos para acceder al recinto del Parque y servicios, coadyuvando al orden y la vigilancia de la zona inmediata a su puesto de trabajo. Asimismo, deberá realizar cualesquiera otras funciones subalternas que se le ordenen.
- OFICIAL 1ª PASATIEMPOS Y MERCHANDISING. Persona trabajadora que habiendo demostrado en una prueba teórica, convocada para tal fin, amplios conocimientos relativos al 100% de los pasatiempos del Parque y conocimientos amplios sobre el funcionamiento de las tiendas y el merchandising del Parque, se encarga del cuidado, del funcionamiento, limpieza y conservación de los distintos pasatiempos, además de atender al cobro y vigilancia de la instalación, coadyuvando al orden y vigilancia de la zona inmediata a su puesto de trabajo, realizando las operaciones de apertura, prueba, puesta a punto y cierre de la atracción. Se encargará, de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado en forma que pueda orientar al público en sus compras. Colaborará en la elaboración de los inventarios, ayudará a preparar los pedidos y en la reposición y almacenaje de la mercancía, así como en la limpieza del local donde preste sus servicios. Facilitará, cuando así lo indiquen sus superiores/as, los conocimientos básicos sobre los pasatiempos, tiendas y merchandising a los operadores de pasatiempos y a los dependientes de comercio.
- OFICIAL 2ª PASATIEMPOS Y MERCHANDISING. Persona trabajadora que habiendo demostrado en una prueba teórica, convocada para tal fin, amplios conocimientos relativos al 50% de los pasatiempos del Parque o conocimientos amplios sobre el funcionamiento de las tiendas del Parque, se encarga del cuidado del funcionamiento, limpieza y conservación de las distintas atracciones, además de atender al cobro y vigilancia de la instalación, coadyuvando al orden y vigilancia de la zona inmediata a su puesto de trabajo, realizando las operaciones de apertura, prueba, puesta a punto y cierre de la atracción. Estará capacitada para poder encargarse, si así lo indica sus superiores, de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado en forma que pueda orientar al público en sus compras. Colaborará en la elaboración de los inventarios, ayudará a preparar los pedidos y en la reposición y almacenaje de la mercancía, así como en la limpieza del local donde preste sus servicios. Será el encargado/a de realizar las fotografías a los visitantes que acuden al Parque. Facilitará, cuando así lo indiquen sus superiores, los conocimientos básicos sobre los pasatiempos y las tiendas ubicadas en las zonas de su competencia, a los operadores de pasatiempos y a los dependientes de comercio.
- OPERADOR/A PASATIEMPOS. Persona trabajadora encargada del cuidado del funcionamiento, limpieza y conservación de los distintos pasatiempos, además de atender al cobro y vigilancia de la instalación, coadyuvando al orden y la vigilancia de la zona inmediata a su puesto de trabajo, realizando las operaciones de apertura, prueba, puesta a punto y cierre de la instalación.
- AYUDANTE DE PASATIEMPOS. Operador/a de pasatiempos con más de tres años cotizados en la Empresa según informe de vida laboral de la Seguridad Social.
- AUXILIAR. Persona trabajadora del Grupo Profesional Operaciones con menos de dos años cotizados en la Empresa según informe de vida laboral de la Seguridad Social, y según está registrado en el artículo 57.B del presente Convenio

**f) Grupo VI. RESTAURACIÓN**

- JEFE/A COCINA. Persona trabajadora encargada de realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del servicio de cocina. Organizar, dirigir, coordinar y planificar el conjunto de actividades y trabajos del personal a su cargo. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. de uso en el Departamento de su responsabilidad. Diseñar platos y participar en su elaboración. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del Departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.
- COCINERO/A. Persona trabajadora encargada de realizar de manera cualificada autónoma y responsable la preparación, aderezo y presentación de platos, utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y las compras, así como en la conservación de materias primas y productos de uso en la cocina o mostrador. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de buffets. Revisar y controlar el material de uso y menaje de la cocina, comunicando cualquier incidencia al respeto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Participará en la elaboración de los inventarios. Controlará y cuidará de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición. Coordinará el trabajo de las personas trabajadoras a su cargo.
- ENCARGADO/A MOSTRADOR. Tiene como misión primordial velar por la buena marcha del servicio de mostrador del cual es responsable. Poseerá conocimientos amplios de todo cuanto se expende al público en el establecimiento. Tendrá práctica en el manejo de toda cuanta maquinaria y aparatos se encuentren en el establecimiento a su cargo, así como de su perfecta limpieza y orden. Coordinará el trabajo del personal que se encuentre a su cargo y asumirá las funciones de los dependientes/as cuando por razones de explotación no haya ninguno en el establecimiento. Será el encargado de la confección de los inventarios y colaborará en la petición de los pedidos de materias primas y productos de uso del establecimiento asignado.
- CAMARERO/A. Persona trabajadora cuyas tareas son ejecutar de manera cualificada y autónoma, el servicio de venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar viandas sencillas para el consumo. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso en la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de buffets. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flamear, cortar, trinchar, desespinar, etc. Colaborar con el Supervisor en la preparación y desarrollo de eventos. Informar y aconsejar a los clientes sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición.
- AYUDANTE DE COCINA. Realiza, bajo supervisión, preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias para los que haya recibido el oportuno adiestramiento. Realiza las funciones del servicio de cocina (conservación de alimentos y limpieza) bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del Jefe/a de cocina o persona en quien éste delegue.
- FREGADOR/A 1ª. Realiza sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje de restaurante y cocina, así como las de las dependencias de cocina y resto del establecimiento, trabajando bajo supervisión. Transporta los pedidos y otros materiales de su área. Realiza trabajos auxiliares para la elaboración de productos.
- DEPENDIENTE/A 1ª HOSTELERÍA. Persona trabajadora encargada de preparar, servir y vender los productos de fácil elaboración, cuyo despacho le está confiado. Se encargará también de mantener limpio el establecimiento (barra o mostrador y terraza si la hubiese), de acuerdo con las normas higiénicas marcadas por el encargado de mostrador del cual depende. Entre sus funciones se incluye también la de reposición de las máquinas de botes.
- CAJERO/A. Persona trabajadora encargada de efectuar los cobros de las comandas en el establecimiento correspondiente por cualquier medio de pago autorizado. Controla y realiza arqueos. Confecciona las facturas y colabora en el funcionamiento del local.
- DEPENDIENTE/A 2ª HOSTELERÍA. Dependiente/a 1ª con más de tres años cotizados en la Empresa.
- FREGADOR/A 2ª. Fregador/a de 1ª con más de dos años cotizados en la Empresa según el informe de vida laboral de la Seguridad Social, y según está registrado en el artículo 57.B del presente Convenio.
- AUXILIAR. Persona trabajadora del Grupo Profesional Restauración con menos de dos años cotizados en la Empresa según informe de vida laboral de la Seguridad Social.

**g) Grupo VII. Espectáculos.**

- PRESENTADOR/A. Responsable de dar paso (presentar) los espectáculos o eventos que se realizan en el Parque tanto con un guion propio como con guiones marcados por el Director/a Artístico.
- COREÓGRAFO/A. Creador/a de movimientos de danza y baile.
- ESCENÓGRAFO/A. Responsable de las decoraciones teatrales.
- FIGURINISTA. Creador/a y diseñador/a de los distintos vestuarios (trajes) que se utilizan en las obras teatrales.
- BAILARÍN/A. Tiene por cometido la interpretación de los bailes que hayan de representarse, de acuerdo con el reparto efectuado por la dirección artística o coreográfica.
- ACTOR/ACTRIZ. Tiene por cometido la interpretación de los personajes de las obras teatrales de acuerdo con el reparto efectuado por la dirección artística.
- MÚSICO. Tiene por cometido la interpretación instrumental de las músicas que hayan de representarse de acuerdo con el reparto efectuado por la dirección artística.
- REGIDOR/A. Tiene por misión montar las obras conforme a lo acordado por la dirección escénica y llevar el orden del espectáculo durante el transcurso del mismo, previniendo y avisando a los actores de sus respectivas intervenciones escénicas, conforme con lo especificado en el correspondiente libreto, así como advertir por medio de las señales correspondientes al maestro director/a de orquesta para iniciar los números musicales. No podrá separarse del escenario y no estará obligado a prevenir a ningún artista que se aleje del mismo sin causa justificada. Será la máxima autoridad en el escenario y el responsable directo del espectáculo una vez comenzado.
- TÉCNICO/A DE SONIDO. Operador/a de la mesa de mezclas. Encargado/a de realizar los montajes de megafonía y de las cajas acústicas.
- ACOMODADOR/A. Tendrá a su cargo la vigilancia de la sala, siendo responsables de la distribución del servicio en la puerta que les haya correspondido. Permanecerán en sus puestos hasta el momento de salida del público, procediendo a levantar las butacas y revisar la sala en cada sección, dando parte a su encargado/a de las novedades que hubiera, haciendo entrega al mismo de cualquier objeto o valores que encontrasen.
- SASTRE. Tiene por misión la conservación de la ropa y su distribución a los artistas, así como de mantener el orden y limpieza de la sastrería.
- ANIMADOR/A. Tiene por misión entretener y divertir al público que acude al Parque tanto en animaciones al aire libre (pasacalles) como en las fijadas por el Director/a Artístico dentro de instalaciones.
- MAQUILLADOR/A. Encargado/a de las caracterizaciones tanto a otras personas trabajadoras de la Empresa como al público.
- DISC-JOCKEY. Es quien con amplios conocimientos musicales, selecciona, combina, programa y ejecuta mediante discos, cintas o cualquier otro medio mecánico actual o que se cree, la música correspondiente al baile o actuaciones de Grupos de artistas o músico-vocales, imprimiendo su sensibilidad artística en las referidas actuaciones, y siempre bajo supervisión.
- MOZO/A DE TRAMOYA. Bajo la supervisión de un superior/a y sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad, limitan sus funciones a la ejecución de trabajos no especializados dentro del Departamento de Espectáculos.
- AUXILIAR. Persona trabajadora del Grupo Profesional Espectáculos con menos de dos años cotizados en la Empresa según informe de vida laboral de la Seguridad Social, y según está registrado en el artículo 57.B del presente Convenio

**h) Anexo de Oficios.**

A modo de ejemplo se enumeran las principales funciones de los distintos oficios de mantenimiento.

**- ELECTRICISTA**

- Reparación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas de baja tensión.
- Reparación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas de las atracciones
- Reparación y mantenimiento del alumbrado.

Inspección visual de los centros de transformación del Parque.

Reparación y mantenimiento de las instalaciones telefónicas.

Detección de averías en equipos de aire acondicionado de las instalaciones del Parque.

Reparación de equipos de hostelería y electrodomésticos.

- **MECÁNICO/A**

Reparación y mantenimiento mecánico, neumático e hidráulico de todas las instalaciones del Parque (maquinaria), así como de sus estructuras. Revisión visual de las mismas y puesta a punto.

El oficial 1ª estará capacitado para realizar pequeños trabajos de soldadura que no afecten a los elementos estructurales de los aparatos.

- **FONTANERO/A**

Reparación y mantenimiento de las instalaciones de fontanería del Parque.

Revisión, control de funcionamiento y puesta a punto de las depuradoras (limpieza de filtros, llenado de cloros, control de niveles, etc.

Revisión y puesta a punto de las distintas fuentes ubicadas en el recinto del Parque.

El oficial 1ª deberá conocer todas las conducciones de agua del Parque y las ubicaciones de las llaves de corte de las mismas

- **ALBAÑIL**

Responsable de descubrir las conducciones, construir con ladrillos muros paredes y tabiques. Maestrear, revocar, blanquear, lucir, revestir pisos y paredes con baldosas o azulejos.

El oficial 1ª deberá ser capaz además de construir arcos, bóvedas o bovedillas de distintas clases.

- **CARPINTERO/A**

Reparación y mantenimiento de todas las estructuras de madera de las instalaciones del Parque.

Creación de mobiliario para las instalaciones del Parque.

El oficial 1ª estará capacitado para manejar todas las máquinas existentes en la carpintería para obtener las piezas necesarias para su trabajo de acuerdo con los planos que le hayan sido facilitados.

- **ENGRASADOR/A**

Encargado/a del engrase general de toda la maquinaria del Parque, incluidos cambios de aceite. Se encargará de realizar los cambios de los filtros de aquellas máquinas en las que sea necesario.

**CUADRO-RESUMEN**  
**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

NIVELES	TECNICOS SUPERIORES	TECNICOS MEDIOS	ADMINISTRATIVOS	MANTENIMIENTO	OPERACIONES	HOSTELERIA	ESPECTACULOS
NIVEL I	DIRECTOR/A						
	JEFE/A DEPARTAMENTO MEDICO						
NIVEL II		JEFE/A DE SECCION ATS/DUE					
NIVEL III		ENCARGADO/A					
NIVEL IV		SUPERVISOR/A		JEFE/A EQUIPO		JEFE/A DE COCINA	PRESENTADOR/A
							COREOGRAFO/A ESCENOGRAFO/A
NIVEL V			OFICIAL 1º ADMINISTRACION	OFICIAL 1º OFICIO	OFICIAL 1º ATRACCIONES	COCINERO/A	FIGURINISTA
			ALMACENERO/A 1º		OFICIAL 1º PASATIEMPOS	ENCARGADO/A MOSTRADOR	BAILARIN/A ACTOR/ACTRIZ MUSICO
NIVEL VI			OFICIAL 2º ADMINISTRACION	OFICIAL 2º OFICIO	OFICIAL 2º ATRACCIONES	CAMARERO/A	REGIDOR/A
			ALMACENERO/A 2º AZAFATO/A DE INFORMACION		OFICIAL 2º PASATIEMPOS Y MERCHANDISING	CAJERO/A	TECNICO DE SONIDO
NIVEL VII			AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	OFICIAL 3º OFICIO	OPERADOR/A ATRACCIONES	AYUDANTE DE COCINA	ACOMODADOR/A
			AUXILIAR DE CAJA AUXILIAR DE ALMACEN TAQUILLERO/A TELEFONISTA		OPERADOR/A PASATIEMPOS Y MERCHANDISING DEPENDIENTE/A 1º COMERCIO PORTERO	DEPENDIENTE/A 1º HOSTELERIA FREGADOR/A 1º	SASTRE ANIMADOR/A MAQUILLADOR/A DISC-JOKEY
NIVEL VIII			MOZO/A DE ALMACEN	AYUDANTE DE OFICIO	AYUDANTE ATRACCIONES	FREGADOR/A 2º	MOZO/A DE TRAMOYA
					AYUDANTE PASATIEMPOS Y MERCHANDISING DEPENDIENTE/A 2º COMERCIO	DEPENDIENTE 2º HOSTELERIA	
NIVEL IX			AUXILIAR	AUXILIAR	AUXILIAR	AUXILIAR	AUXILIAR

**ANEXO II**
**PROMOCIONES Y COBERTURA DE VACANTES**
**DEFINICIÓN DE VACANTE**

Se entenderá que existe vacante cuando una persona trabajadora hubiese cesado en la Empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza.

Al objeto de establecer de la mejor forma posible cuáles son las vacantes de la Empresa, se tendrá en cuenta la situación real de la Empresa según el siguiente cuadro,

PUESTOS DE TRABAJO	PLAZAS
ALMACENERO/A 1º	2
ALMACENERO/A 2º	1
ANIMADOR/A	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3
AUXILIAR CAJA	2
AYUDANTE DE ATRACCIONES	4
AYUDANTE COCINA	3
AYUDANTE DE OFICIO	1
AZAFATO/A INFORMACIÓN	2
CAMARERO/A	2
COCINERO/A	4
DEPENDIENTE/A 1º COMERCIO	3
DEPENDIENTE/A 1º HOSTELERÍA	7
DEPENDIENTE/A 2º COMERCIO	1
DEPENDIENTE/A 2º HOSTELERÍA	6
ENCARGADO/A MOSTRADOR	1
MOZO/A DE TRAMOYA	1
OFICIAL 2º ATRACCIONES	7
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/A	4
OFICIAL 1º OFICIO	8
OFICIAL 3º OFICIO	2
OPERADOR/A ATRACCIONES	37
TAQUILLERO/A	13
TÉCNICO DE SONIDO	2

donde se reflejan el número de plazas mínimas que deberán estar cubiertas con personas trabajadoras indefinidas o indefinidas fijas discontinuos en cada categoría profesional, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- Cuando una persona trabajadora indefinida o fija discontinua, encuadrada en el Nivel salarial 8, alcance una antigüedad de tres años y sea por ello ascendido al Nivel salarial 7, según establece el Convenio Colectivo en su artículo 57.b), no se considerará que el puesto de trabajo que deja de ocupar en el Nivel salarial 8 sea una plaza vacante.
- Cuando una persona trabajadora viniese realizando funciones de categoría profesional correspondiente a un Nivel salarial superior durante un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, tendrá derecho a consolidar la categoría profesional del Nivel salarial superior que ocupó transitoriamente. En este caso, no se considerará que el puesto de trabajo que dejó de ocupar en el Nivel inferior sea una plaza vacante ni la nueva plaza ocupada se tendrá en cuenta para el cálculo de las plazas mínimas a cubrir.
- Cuando una persona trabajadora solicite una excedencia voluntaria por período igual o superior a un año en la Empresa conforme al artículo 48. A) del vigente Convenio Colectivo y le sea concedida, su plaza se considerará vacante a todos los efectos y se procederá a cubrir de acuerdo con este procedimiento.
- Cuando una persona trabajadora acceda a una vacante o puesto de trabajo de nueva creación en un departamento de la Empresa distinto de aquel en el que está prestando sus servicios laborales habitualmente, se considerará vacante la plaza que venía ocupando anteriormente.

**PROCEDIMIENTO PARA LA COBERTURA DE VACANTES**

La designación de las personas que han de cubrir las plazas vacantes o los puestos de nueva creación, que se produzcan en los puestos de trabajo incluidos en los Niveles salariales del I al IV, se realizará, ajustándose a criterios objetivos de mérito y capacidad, directamente por la Empresa, sin más requisitos que la previa información al Comité de los ascensos previstos.



Los criterios de selección, tras respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, promoverán el equilibrio de género, fomentando en lo posible el incremento del género subrepresentado dentro de la plantilla, en cada uno de los puestos.

Para la cobertura de las vacantes producidas en el resto de los Niveles salariales se utilizará el siguiente procedimiento:

- 1) La Dirección de P&O verificará la existencia o no de vacantes cada vez que una persona trabajadora hubiese cesado en la Empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza.
- 2) La Dirección de P&O, junto con la Dirección del departamento dónde se haya producido la vacante revisará la descripción del puesto de trabajo y demás características ligadas a la vacante, tales como tipo de contrato, jornada laboral, etc, con el fin de determinar las características finales de la vacante a cubrir.
- 3) La Dirección de P&O comunicará al Comité de Empresa la apertura del procedimiento de cobertura de vacantes y facilitará la siguiente información:
  - 3.1. Descripción del Puesto de Trabajo vacante
  - 3.2. Designación de los 2 Representantes de la Empresa que formarán parte del Tribunal de Calificación
  - 3.3. Fecha de constitución del Tribunal de Calificación
- 4) El Tribunal de Calificación estará compuesto por 4 miembros, 2 designados por la Empresa y 2 designados por el Comité de Empresa.
- 5) El Comité de Empresa designará los dos miembros del Comité que formarán parte del Tribunal de Calificación.
- 6) El Tribunal de Calificación, a propuesta de los miembros designados por la empresa deberá:
- 7) Revisar la Descripción del Puesto de Trabajo, así como los requisitos que deben reunir las personas candidatas.
  - a. Establecer los temarios sobre los que versará el examen de acceso a la plaza vacante.
  - b. Contenido de la comunicación de la vacante a toda la persona trabajadora y fecha de comunicación.
  - c. Plazo y modo de presentación de candidaturas.
  - d. Calendario preliminar de todo el proceso:
    - i. Fecha de revisión de candidaturas
    - ii. Fecha de entrega de temarios
    - iii. Fecha de realización de las pruebas
    - iv. Fecha fin del procedimiento
- 8) La Dirección de P&O realizará la comunicación de la plaza vacante según el calendario acordado por el Tribunal de Calificación. La comunicación se dirigirá a todas las personas trabajadoras y se llevará a cabo a través del correo electrónico corporativo o personal facilitado por éstas, así como de los tabloneros de anuncios, con el objeto de que la comunicación llegue a todos las personas trabajadoras de la Empresa.
- 9) Llegada la fecha convenida por el Tribunal Calificador, éste se reunirá a fin de revisar las candidaturas recibidas y verificar si éstas cumplen los requisitos establecidos, determinando en cada caso los candidatos finales al proceso.
- 10) La Dirección de P&O hará entrega de los temarios a las personas candidatas según el calendario establecido por el Tribunal Calificador y comunicará la fecha y lugar dónde se realizarán las pruebas.
- 11) El mismo día del examen, con una antelación de tres horas como máximo se reunirá el Tribunal al objeto de fijar las pruebas y preguntas del examen, según propuesta del Director/a del Departamento correspondiente o persona en quien este/a delegue a la plaza de trabajo a cubrir en coordinación con el resto de los miembros del Tribunal, a la vez que para fijar la valoración de las mismas. En caso de no acuerdo entre los miembros del Tribunal, cada una de las partes fijará el 50% de las preguntas o pruebas del examen.

Como norma general todos los exámenes constarán de una parte teórica (normalmente tipo test) y de una parte práctica.

En aquellos casos en que la materia del examen sea desconocida por los miembros del

Tribunal, se podrá contar con el asesoramiento de responsables de otros departamentos.

La corrección y análisis de las pruebas será competencia del Tribunal de Calificación, que a su vez será el encargado de levantar acta del resultado de las mismas, en el plazo de tres días.

La valoración del examen se realizará sobre 9 puntos, distribuidos de la siguiente manera:

- La parte teórica tendrá como puntuación máxima de 4 puntos.
- La parte práctica tendrá como puntuación máxima de 5 puntos.

Se podrá obtener hasta un máximo de 1 punto adicional atendiendo a la antigüedad de las personas candidatas. Este punto se distribuirá proporcionalmente tomando como referencia la antigüedad de las personas candidatas (1 punto para la persona candidata con mayor antigüedad, y el resto conforme a los años que lleven en la Empresa).

Con carácter previo todas las personas candidatas deberán pasar una entrevista con el Director/a del Departamento correspondiente o persona en quien este delegue, que se valorará con una puntuación máxima de 2 puntos y a la que podrán asistir todos los miembros del Tribunal. La puntuación obtenida en la entrevista personal será conocida por todos los miembros del Tribunal y se sumarán a la puntuación final de la persona candidata.

En caso de empate entre varias personas candidatas, el Tribunal seleccionará a aquella que mejor resultado haya obtenido en la parte práctica.

Se establece un plazo para reclamaciones de una semana y un plazo de un día para la resolución de dichas reclamaciones.

Una vez hechas y valoradas todas las pruebas y en el caso de no encontrarse con ninguna persona candidata que las supere, la Dirección de la Empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

#### **SEGUIMIENTO**

El Comité de Empresa recibirá información periódica sobre el estado de las plazas mínimas garantizadas en el presente acuerdo. Asimismo, el Comité de Empresa será informado de las excedencias que se produzcan y de la amortización o no de dicha plaza.

(03/14.273/23)

