

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Gestión de Parques de Animales, Sociedad Limitada” (código número 28015112012009).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Gestión de Parques de Animales, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 4 de diciembre de 2013, 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos 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.

Madrid, a 13 de febrero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

II CONVENIO COLECTIVO “GESTIÓN PARQUES DE ANIMALES, SOCIEDAD LIMITADA”

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras.*—El presente convenio colectivo queda concertado y, por tanto, suscrito de una parte por la empresa “Gestión de Parques de Animales, Sociedad Limitada”, y de otra parte por los trabajadores de la misma, cuyos representantes, constituidos en comisión negociadora, se han reconocido como interlocutores válidos.

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*

- Ámbito territorial. El ámbito territorial del presente convenio es el del centro de trabajo de la empresa “Gestión Parques de Animales, Sociedad Limitada”, sito en la avenida de las Comunidades, número 28, de Madrid.
- Ámbito funcional. El presente convenio colectivo se aplicará a las actividades directamente explotadas por la empresa en el centro de trabajo afectado.
- Ámbito personal. Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal que preste sus servicios en “Gestión Parques de Animales, Sociedad Limitada”, mediante una relación laboral común, sin más excepciones que las contempladas en este artículo.
- Ámbito temporal. El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2014, cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, siendo su duración hasta el día 31 de diciembre de 2017.

Art. 3. *Denuncia y prórroga.*—La denuncia del presente convenio colectivo deberá efectuarse por cualquiera de las partes, formal y fehacientemente, mediante notificaciones a la autoridad laboral y a la otra parte, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia, entendiéndose prorrogado en su totalidad hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas en cómputo anual global, pero siempre con referencia a cada empleado en su respectiva categoría.

Art. 5. *Absorción y compensación.*—Las condiciones establecidas en el presente convenio compensan y absorben las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen. A este respecto, las disposiciones legales o convenios colectivos futuros que impliquen variación en todos o en algunos conceptos económicos o de condiciones de trabajo únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados en cómputo anual y sumados a las vigentes con anterioridad a este acuerdo, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 6. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan del presente convenio, sin perjuicio de la absorción y compensación de condiciones de trabajo, así como de la integración de las condiciones más beneficiosas bajo los conceptos previstos en este convenio colectivo.

Capítulo II

Contratación, organización del trabajo y clasificación profesional

Art. 7. *Facultad de organización.*—La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa.

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

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

Art. 8. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio se clasificarán según las áreas de actividad del parque a la que estén adscritos, y den-

tro de cada área en función de distintos niveles o grupos profesionales, cada uno de los cuales tendrá asignadas diferentes categorías con sus funciones correspondientes. El Anexo I recoge la clasificación profesional, por áreas, niveles y categorías recogiendo las funciones de cada una de estas. La enumeración de tales funciones es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas, ni excluye otras por crear, por lo que la empresa se reserva el derecho a su cobertura, modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida en que las necesidades del servicio y volumen de la actividad así lo requieran, y sin perjuicio del derecho adquirido por cada trabajador.

Se podrán establecer diferencias salariales dentro de una misma categoría profesional, en función de las especiales características en las funciones realizadas, que exijan un tratamiento retributivo diferenciado.

Art. 9. Clasificación por permanencia.—El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificará según la permanencia en la empresa de la forma siguiente:

- Personal de estructura: Personal cuyas funciones se desarrollan a lo largo de todo el año, para cuya vinculación en la medida de lo posible se suscribirán contratos indefinidos.
- Personal de temporada: Personal que presta sus servicios únicamente durante parte del año, siendo requerido para trabajar normalmente en los períodos de mayor afluencia de público; no trabajando durante la actividad cíclica completa del año.

Art. 10. Movilidad funcional.—Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la empresa, los trabajadores podrán ser adscritos, sucesiva o simultáneamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su nivel o grupo profesional. Los trabajos a realizar serán los propios de su grupo o nivel profesional, que serán realizados en cualquier departamento, sección o sector del centro de trabajo, sin perjuicio de que habitualmente puedan ser prestadas en una unidad determinada.

La empresa podrá asignar a los empleados funciones o tareas distintas a las realizadas usualmente sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia al grupo o nivel profesional, la titulación académica o experiencia profesional que cada puesto de trabajo requiera, con el mantenimiento del salario acordado y el cumplimiento de la legalidad vigente, con especial referencia a los artículos 22 y 39 de Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. Trabajos de superior e inferior grupo o nivel profesional y polivalencia funcional.—Los trabajadores vinculados por el presente convenio colectivo, y siempre que concurren las causas legalmente previstas, podrán ser destinados a desempeñar funciones de superior grupo o nivel profesional al que se encuentren adscritos, durante un plazo no superior a seis meses consecutivos durante un año, o a ocho meses durante dos años, percibiendo mientras se encuentren en dicha situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeñen. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo, y sin derecho a consolidar el grado o nivel de puesto que ocupó transitoriamente.

La empresa, ante la concurrencia de necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a la realización de trabajos propios de un grupo o nivel inferior al que se hallen adscritos, y este no podrá negarse a realizar tales trabajos siempre que con ello no se perjudique notoriamente su formación profesional o suponga una vejación manifiesta. En estos casos la empresa seguirá abonando a los trabajadores afectados por tales medidas las remuneraciones que correspondan a su categoría profesional. La empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores las actividades realizadas que presenten estas características.

Cuando los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo realicen por acuerdo, funciones correspondientes a más de un grupo o categoría profesional (polivalencia funcional), se aplicarán al empleado las condiciones salariales correspondientes al grupo o categoría cuya realización de funciones resulte prevalente.

Art. 12. Períodos de prueba y plazos de preaviso.—Se establecen los siguientes períodos de prueba por categoría:

- De seis meses para titulados superiores y de grado medio y directores de área.
- De tres meses para responsables de área.
- De dos meses para el resto de personal.

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

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

El personal que cause baja voluntaria en la empresa deberá dar un plazo de preaviso escrito a la empresa de quince días, para todos los grupos profesionales, salvo los directores de área y responsables de departamento, para los que dicho plazo se establece en treinta días. El incumplimiento de dicho preaviso dará lugar a una indemnización por daños y perjuicios, equivalente a los devengos salariales correspondientes a los días de retraso de la comunicación, pudiendo la empresa descontar dicha cuantía de los devengos que correspondan al trabajador, por los conceptos de saldo y finiquito.

Art. 13. *Modalidades de contratación.*—La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación que la legislación vigente en cada momento le permita, sin más limitaciones que las derivadas de su propia naturaleza y finalidad.

1. No obstante lo anterior, las partes expresamente pactan que, además de la celebración de contratos indefinidos, podrán suscribirse contratos de duración determinada de acuerdo con los supuestos establecidos legalmente en cada momento, con las particularidades siguientes, atendiendo a las especiales características de la actividad.

a) Contrato por obra o servicio determinado. Con referencia a esta modalidad de contratación, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de los supuestos expresamente contemplados por la ley, los siguientes:

- Para atender servicios concertados de celebraciones, banquetes, jornadas, congresos o actos de similar naturaleza a los anteriormente enumerados, y durante el tiempo que duren tales eventos.
- Para la puesta en funcionamiento de las instalaciones del centro de trabajo, incluso desde antes de su apertura y hasta que estén a pleno rendimiento.
- Para el refuerzo de la plantilla en fines de semana, vísperas de fiestas y puentes, durante todo el tiempo en que sea precisa la realización del trabajo.
- Para trabajos de instalación, reparación y mantenimiento, hasta que concluyan los mismos.
- Para trabajos de cuidado y manejo de animales hasta la aclimatación de la especie.

Esta modalidad contractual podrá ser utilizada, bien a jornada completa, bien a tiempo parcial.

b) Contrato eventual. Con referencia a esta modalidad contractual, las partes expresamente establecen la formulación de la misma, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal dentro de la empresa. Las partes pactan que su duración máxima será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por un período inferior al máximo establecido, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Contrato fijo-discontinuo. Se concertará por tiempo indefinido para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados teniendo en cuenta los criterios establecidos en el reglamento de llamamiento acordado con fecha 27 de noviembre de 2011, dentro de su especialidad profesional y en el período que permanezca el parque abierto al público. Fuera de ese período la empresa podrá llamar a aquellos fijos-discontinuos que considere oportunos, por su idoneidad y actitud, si precisara sus servicios.

Dicho reglamento de llamamiento establece que: “El orden de prioridad para el llamamiento tendrá en cuenta, entre otros criterios, la siguiente secuencia de factores:

- La puntuación lograda en la evaluación del desempeño realizada por sus responsables a la finalización de cada temporada.
- La preparación y formación específica de cada empleado.
- La realización de determinadas funciones en ocasiones anteriores.

Así como las necesidades de organización de la empresa en cada llamamiento, escalonándose los llamamientos según calendario de apertura del parque y necesidades de explotación.

Plazos de preaviso.

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

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

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

3. Contratos formativos. Podrán concertarse contratos en prácticas y para la formación en los términos previstos legalmente en cada momento.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Art. 14. *Principios básicos.*—Que en atención a la actividad cíclica de la empresa, tanto por el período de tiempo que las instalaciones permanecen cerradas al público, como por los factores climatológicos que inciden en la actividad general del parque, ambas partes reconocen la imposibilidad de que las diferentes actividades desarrolladas por la empresa, en los distintos puestos de trabajo y categorías, tengan los mismos horarios, igual distribución de jornada laboral, así como de días de descanso.

Art. 15. *Jornada laboral y horario.*—La jornada ordinaria máxima de trabajo será de 1.800 horas anuales.

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

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

- Los catorce días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán de una de las formas siguientes: Acumularlos a las vacaciones anuales.
- Disfrutarlos como descanso en período distinto.

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

Art. 16. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales.

El período o períodos de disfrute se fijarán, sin interferir en el funcionamiento de la actividad de la empresa en temporada alta (marzo a octubre, ambos inclusive), y preferiblemente durante el período en que las instalaciones del parque permanezcan cerradas al público, de común acuerdo entre empresario y trabajador, debiendo conocerse con un mínimo de antelación de dos meses a la fecha prevista de disfrute.

Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos. De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos o vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del servicio un orden de prioridad, atendiendo al criterio de fijeza de la relación laboral y la antigüedad, para elegir su turno de vacaciones.

El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de unidad con posterioridad a la fecha de fijación de los turnos, conservará el turno de vacaciones que le hubiera correspondido. Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestado, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción del día resultante.

Art. 17. *Licencias y permisos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo que a continuación se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio (o, en su caso, inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho).
- b) Dos días por nacimiento o adopción de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tales como citaciones, exhortos, juicios, etcétera.
Dichas ausencias deberán ser justificadas con posterioridad con el correspondiente documento.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Dos días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de veinticuatro horas y supeditado a las necesidades de la empresa con el visto bueno de recursos humanos.

Lactancia: Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la distribución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo establecido en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El período de tiempo de lactancia lo podrá disfrutar el padre, siempre que la madre desarrolle un trabajo por cuenta ajena, teniendo en tal caso que justificar documentalmente que la madre no disfruta de dicho tiempo mediante un certificado de empresa.

En todos los casos reseñados anteriormente, el trabajador justificará documentalmente su petición.

Art. 18. *Excedencias.*—Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses, y no mayor de cinco años. El tiempo de excedencia no computará a efectos de antigüedad en la empresa. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia legal por cuidado de hijos o de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa y centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa y del centro. Asimismo, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La excedencia recogida en este precepto será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección del centro, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando el trabajador forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La reincorporación tendrá que solicitarla el empleado excedente con treinta días de antelación.

Art. 19. *Pacto de horas complementarias.*—Cuando el trabajador tenga suscrito un contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido podrán empresa y trabajador pactar la realización de horas complementarias a las ordinarias objeto del contrato.

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

Capítulo IV

Retribuciones

Art. 20. *Retribución según tablas.*—Las tablas económicas serán las que se expresan en el Anexo II del presente convenio. En dicho Anexo figuran los salarios mínimos garantizados para cada nivel o grupo profesional.

Las cantidades reflejadas en las tablas salariales del año 2014 se mantendrán en cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Se mantendrá como módulo a efectos del cálculo de cualquier complemento retributivo derivado de la aplicación del presente convenio, la tabla que figura en el Anexo II, equivalente al salario base con su correspondiente revalorización en la forma prevista en el párrafo anterior.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa y a los correspondientes salarios dentro de cada grupo o nivel profesional.

Las partes acuerdan una compensación extraordinaria vinculada a la negociación colectiva en la compañía para todos aquellos empleados que se encuentren de alta en la misma, a fecha de 1 de enero de 2014. Dicha compensación consistirá:

- Para el año 2014, en el 1 por 100 del salario base, complementos personales y complementos de puesto que en cada caso perciba el empleado.
- Para el año 2015, en el 1 por 100 del salario base, complementos personales y complementos de puesto que en cada caso perciba el empleado.
- Para el año 2016, en el 1 por 100 del salario base, complementos personales y complementos de puesto que en cada caso perciba el empleado.
- Para el año 2017, en el 1 por 100 del salario base, complementos personales y complementos de puesto que en cada caso perciba el empleado.

Art. 21. *Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo.*—En los casos de baja por incapacidad temporal (sea por enfermedad común o accidente no laboral, sea por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales) la empresa se compromete a completar la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario del trabajador.

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

Art. 22. *Incentivo voluntario y gratificación variable.*—La empresa, al objeto de compensar y estimular aquellas actitudes y aptitudes personales que, a su juicio, afecten positivamente en la ejecución de la actividad profesional individual, podrá establecer discrecionalmente percepciones económicas denominadas incentivos voluntarios o gratificaciones variables. Este complemento no tendrá carácter consolidable.

Art. 23. *Pagas extraordinarias.*—Quedan establecidas dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre de cada año, que se abonarán a razón de una mensualidad del salario base del trabajador, abonándose dichas pagas extraordinarias en las fechas del 1 al 30 de junio y del 1 al 20 de diciembre, respectivamente.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades ordinarias.

Art. 24. *Ayuda por natalidad.*—Por el nacimiento o adopción de un hijo, los trabajadores fijos de la empresa tendrán derecho a percibir una ayuda consistente en 200 euros. En el supuesto de que el nacido sea hijo de dos trabajadores de “Gestión de Parques de Animales, Sociedad Limitada”, la ayuda se abonará solamente a uno de ellos.

Art. 25. *Comisión de seguimiento.*—Ambas partes acuerdan mantener la comisión de seguimiento prevista en el acuerdo de fecha 7 de noviembre de 2012, que será designada por los miembros del comité de empresa y la dirección de la compañía, para velar por el cumplimiento y la correcta ejecución del referido acuerdo.

Dicha comisión de seguimiento se reunirá de forma específica en el mes de noviembre de los sucesivos años de vigencia del presente convenio.

Los elementos que se evaluarán para poder analizar la revisión de la reducción salarial serán: Nivel y tendencias de ingresos y visitantes, EBITDA.

La comisión estará compuesta por un total de cuatro miembros: Dos miembros del comité de empresa que ha negociado el presente despido colectivo y dos miembros de la compañía.

Capítulo V

Defensa de la salud y órganos de salud y seguridad en el trabajo

Art. 26. *Salud y seguridad en el trabajo.*—1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

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

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

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

2. Participación de los trabajadores: Dentro de la empresa habrá unos delegados de prevención, que son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los tra-

bajadores en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

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

Competencias:

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

Facultades:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicho cuerpo legal. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 27. Vigilancia de la salud.—El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 28. Medios de protección individual.—“Gestión de Parques de Animales, Sociedad Limitada”, está obligada a facilitar la ropa de trabajo así como los medios de protección individual a todos los trabajadores. El trabajador estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, tanto la ropa de trabajo como los medios de protección individual necesarios para ello facilitados por la empresa, así como su cuidado.

Para el próximo ejercicio contable (octubre 2014-septiembre 2015) se valorará la posibilidad de externalizar el servicio de lavandería para los uniformes del personal adscrito a los departamentos de conservación y mantenimiento.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Art. 29. *Funciones del órgano de representación legal de los trabajadores.*—En atención al número de trabajadores, y a la normativa vigente en la materia, se constituirá en el centro de trabajo el correspondiente órgano de representación legal de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes se reconoce a dicho órgano de representación legal de los trabajadores las siguientes funciones:

- 1.º Ser informado por la dirección de la empresa:
 - a) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
 - b) En función de la materia que se trate:
 - Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 2.º El empresario facilitará a los representantes legales de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- 3.º La empresa está obligada a informar al órgano de representación legal de los trabajadores sobre las sanciones impuestas a los trabajadores del parque por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
- 4.º Asimismo, la empresa tiene el deber de informar a dicha representación legal de los trabajadores, si así lo requieren, en lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad.
- 5.º Colaborar y participar con la empresa en las obras sociales que esta decida efectuar.
- 6.º Colaborar con la empresa, con carácter únicamente consultivo, para la adopción de medidas que tengan como finalidad incrementar la productividad de la compañía.

Garantías de los representantes legales de los trabajadores: Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Art. 30. *Elección y mandato.*—Los miembros del órgano de representación legal de los trabajadores (comité de empresa o, en su caso, delegados de personal), se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, en la forma que establezca la convocatoria electoral.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría de estos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

Art. 31. *Crédito de horas mensuales.*—Los delegados de personal y miembros del comité de empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

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

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Art. 32. *Principios de ordenación.*—1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

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

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

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

Art. 33. *Graduación de las faltas.*—1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día dentro de un período de treinta días.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) La inobservancia de las normas de uniformidad en las instalaciones del parque.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones dentro de un período de treinta días, en tiempo total superior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días dentro de un período de treinta días.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los animales, en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
 - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - n) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante un período de ciento ochenta días, o en veinte ocasiones en un período de trescientos sesenta días, debidamente advertidas.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos dentro de un período de treinta días.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, cuando se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
 - j) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento en caso de huelga.
 - k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - l) El acoso moral en el trabajo (“mobbing”).
 - m) El acoso sexual.
 - n) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
 - ñ) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante un período de trescientos sesenta y cinco días.
 - o) Encontrarse bajo el efecto del alcohol o sustancias estupefacientes. A estos efectos se establece que:
 - En cualquier momento, el servicio médico de esta empresa podrá realizar controles de alcoholemia a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su jornada laboral en ese momento.
 - Para cualquier control de alcoholemia que se realice a cualquier trabajador es medida indispensable que esté presente algún representante de los trabajadores que firme y garantice el resultado del mismo, y tendrá la obligación en caso de resultar positivo (según los porcentajes vigentes en tráfico) de levantar acta firmada por el enfermero que realiza el control y él mismo, quedando así certificado el resultado.

Art. 34. *Sanciones*.—1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

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

Art. 35. *Tramitación y prescripción*.—Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al comité de empresa o delegados de personal.

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

Art. 36. *Infracciones de la empresa*.—Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo VIII

Comisión paritaria de vigilancia

Art. 37. *Comisión paritaria*.—Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

La comisión paritaria se reunirá cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

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

La comisión paritaria estará formada por seis personas, tres por la parte empresarial y tres por los representantes de los trabajadores.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez en un representante de los trabajadores, y otra vez en uno de la empresa.

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

Art. 38. *Funciones de la comisión paritaria*.—Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

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

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

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

OTRAS DISPOSICIONES

Art. 39. *Remisión a la legalidad vigente*.—Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones laborales de aplicación.

Art. 40. *Uniforme de trabajo*.—Los trabajadores de “Gestión de Parques de Animales, Sociedad Limitada”, están obligados a usar, durante la realización de su trabajo, el uniforme facilitado por la empresa, que deben mantener cuidado.

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

El personal de estructura de conservación, explotación y restauración recibirá, como máximo, dos equipaciones completas del uniforme de trabajo cada seis meses, además de una prenda de abrigo anualmente, según las necesidades.

Tanto la pérdida del uniforme, como el deterioro del mismo que se produzca por causa distinta al normal desgaste por su uso, que implique en cualquiera de los supuestos una reposición completa del uniforme o de alguna de sus prendas, podrá tener una repercusión económica sobre el salario del empleado a quien podrá detrarse de su nómina el importe correspondiente al precio-coste de la prenda o prendas, que la empresa justificará documentalmente al trabajador.

Art. 41. *Seguimiento del comedor social.*—Se constituye una comisión de seguimiento de la actividad del comedor social que velará por el buen funcionamiento del mismo así como por la calidad y cantidad de los productos ofrecidos.

La comisión estará compuesta por un total de cuatro miembros: Dos miembros del comité de empresa que ha negociado el presente convenio colectivo y dos miembros de la compañía y se reunirá cuando lo solicite al menos dos miembros.

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

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DEFINICIÓN DE NIVELES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN FUNCIÓN DE LAS DISTINTAS ÁREAS DE ACTIVIDAD DEL PARQUE

Área de Administración

Nivel I:

- Director del Área de Administración/RRHH: Empleado que dirige y planifica íntegramente toda la actividad de su área, bajo la única dependencia del director general.

Nivel II:

- Responsable del Área de Administración: Es el empleado encargado de la elaboración de los presupuestos, de los planes de tesorería y de contabilidad. Lleva a cabo el control de gastos y la gestión de compras, y se encarga del análisis, elaboración y liquidación de impuestos.
- Técnico de grado superior: Es el trabajador que posee un título de grado superior contratado para esa área, y que realiza las funciones propias de tal titulación, estando a las órdenes del personal directivo y del responsable del área.

Nivel III:

- Técnico de grado medio: Es el trabajador que posee un título de grado medio, contratado para esa área, y que realiza las funciones propias de tal titulación, estando a las órdenes del personal directivo y del responsable del área.

Nivel IV:

- Secretario/a: Se encarga de la atención al público, personal y telefónicamente, incluida recepción de correspondencia. Se ocupa de la redacción, emisión y envío de cartas y escritos, asistiendo a los directores y responsables de área en cuantas tareas administrativas, no complejas, le encomienden. Debe saber mecanografía y conocer las aplicaciones informáticas y procesadores de texto a nivel de usuario.
- Oficial: Es el trabajador que incorpora a las funciones de auxiliar administrativo las de enlace entre el responsable de área y los auxiliares administrativos en las tareas de coordinación que aquel le delegue.

Nivel V:

- Auxiliar administrativo: Es el empleado que confecciona los resúmenes de ocupación (entradas) de visitantes, llevando el control de la liquidación y recaudación diaria; efectúa además todo tipo de labores administrativas de carácter auxiliar o secundario, que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Área de Conservación

Nivel I:

- Director del área: Empleado que dirige y planifica íntegramente toda la actividad de su área, bajo la única dependencia del director general.

Nivel II:

- Responsable de conservación: Es el trabajador encargado de la coordinación a todos los niveles del mantenimiento y la conservación de todos los animales y especies en los pabellones asignados. Confecciona tanto los cuadrantes como las guardias a realizar por el personal de esa área. Se encarga igualmente de la formación y el control del personal a su cargo. Se ocupa, siempre coordinándose con el veterinario, de las dietas para los animales. Estudia y realiza el diseño y la remodelación de las instalaciones del área. Hace presentaciones didácticas con animales.
- Técnico de grado superior: Es el trabajador que posee un título de grado superior contratado para esa área y que realiza las funciones propias de tal titulación, estando a las órdenes del personal directivo y del responsable del área.

Nivel III:

- Técnico de grado medio: Es el trabajador que posee un título de grado medio, contratado para esa área y que realiza las funciones propias de tal titulación, estando a las órdenes del personal directivo y del responsable del área.

Nivel IV:

- Adjunto a responsable: Es el empleado que añade a las funciones de cuidador, las de enlace entre el responsable de conservación y los cuidadores para las tareas de coordinación que le delegue su superior jerárquico. Realiza presentaciones didácticas con animales.

Nivel V:

- Cuidador: Es el trabajador que se ocupa del mantenimiento de las instalaciones a su cargo, incluyendo limpieza e higiene de las mismas. Se encargará de la asistencia, alimentación y cuidado de los animales, sirviendo de guía a visitantes del parque, orientando y resolviendo sus dudas. Realiza presentaciones didácticas con animales.

Área Comercial/Márketing

Nivel I:

- Director del Área Comercial: Empleado que dirige y planifica íntegramente toda la actividad de su área, bajo la única dependencia del director general.

Nivel II:

- Responsable: Es el trabajador encargado de la preparación, control y seguimiento de promociones y eventos de todo tipo. Se ocupa además de todo el plan comercial y de la organización de reservas.
- Técnico de grado superior: Es el trabajador que posee un título de grado superior, contratado para esa área y que realiza las funciones propias de tal titulación, estando a las órdenes del personal directivo y del responsable del área.

Nivel III:

- Técnico de grado medio: Es el trabajador que posee un título de grado medio, contratado para esa área y que realiza las funciones propias de tal titulación, estando a las órdenes del personal directivo y del responsable del área.

Nivel IV:

- Comercial: Es el empleado que incorpora a las funciones de telefonista, sencillas labores de coordinación entre el responsable de área y los telefonistas. Además realiza actividades de promoción del parque, atención a visitantes, gestión de reservas y sencillas tareas administrativas.

Nivel V:

- Telefonista: Es el trabajador que lleva a cabo la atención telefónica y personal de visitantes, realizando también sencillas tareas administrativas.
- Auxiliar de almacén: Se encarga del almacenamiento y reposición de mercancía; y de cambio en las instalaciones y máquinas asignadas.
- Auxiliar de tienda: Se ocupa del ofrecimiento y venta de mercancía, liquidación de cajas y del mantenimiento de la instalación.

Área de Explotación

Nivel I:

- Director explotación: Empleado que dirige y planifica íntegramente toda la actividad del área de explotación (labor que podrá desarrollar junto con la dirección del área de mantenimiento), bajo la única dependencia del director general.

Nivel II:

- Responsable de operaciones: Se encarga del control de los accesos al parque, del personal a su cargo y coordina la prestación de servicios de las contratas. Desarrolla los manuales de operaciones.
- Responsable de mantenimiento: Es el empleado encargado de dirigir, coordinar, proponer, controlar y efectuar tareas de máxima responsabilidad en el Área de Mantenimiento. Podrá tener personal bajo su cargo, respecto del que supervisará, y coordinará, en su caso, su instrucción.
- Técnico de grado superior: Es el trabajador que posee un título de grado superior, contratado para esa área, y que realiza las funciones propias de tal titulación, estando a las órdenes del personal directivo y del responsable del área.

Nivel III:

- Técnico de grado medio: Es el trabajador que posee un título de grado medio, contratado para esa área y que realiza las funciones propias de tal titulación, estando a las órdenes del personal directivo y del responsable del área.

Nivel IV:

- Adjunto/a a responsable: Quien realizando idénticas funciones que los auxiliares de taquilla o animadores, servirá además de enlace entre estos y el responsable de operaciones en las tareas de coordinación que este le delegue.
- Oficial de mantenimiento: Es el trabajador que añade a las funciones de auxiliar de mantenimiento las de enlace entre el responsable y los auxiliares de mantenimiento en las tareas de coordinación que este le delegue.

Nivel V:

- Taquillero/a: El empleado que despacha entradas, informa de promociones, atiende al público, liquida y hace el arqueo de su caja, custodiando los productos y el efectivo hasta su depósito en el lugar pertinente, encargándose asimismo del orden de la instalación.
- Auxiliar animador: Es el empleado que efectúa funciones de atención y guía de visitantes informando sobre el contenido de las instalaciones y resolviendo sus dudas, caracterización de personajes y además promueve y vende los productos y servicios del parque.
- Telefonista-recepcionista: Es el trabajador que realiza la primera atención, telefónica y de presencia, a los visitantes de las instalaciones. Efectuará sencillas labores administrativas.

Área de Restauración

Nivel I:

- Director restauración: Empleado que dirige y planifica íntegramente toda la actividad del Área de Restauración (labor que podrá desarrollar junto con la dirección del Área de Operaciones y/o Mantenimiento), bajo la única dependencia del director general.

Nivel II:

- Responsable de restauración: Es el trabajador que planifica, organiza y controla las tareas de su departamento, dirigiendo al personal a su cargo, realizando inventarios y controles de mercancía, efectuando pedidos de mercancías y materias primas, y colaborando en la instrucción del personal a su cargo.
- Técnico de grado superior: Es el trabajador que posee un título de grado superior, contratado para esa área y que realiza las funciones propias de tal titulación, estando a las órdenes del personal directivo y del responsable del área.

Nivel III:

- Técnico de grado medio: Es el trabajador que posee un título de grado medio, contratado para esa área y que realiza las funciones propias de tal titulación, estando a las órdenes del personal directivo y del responsable del área.

Nivel IV:

- Jefe partida/sector: Es el empleado que incorpora a las funciones de ayudante (de sala o de cocina), las de enlace entre el responsable de restauración y el resto de personal del área para las tareas de coordinación que a aquel le delegue.

Nivel V:

- Ayudante de sala: Trabajador que se ocupa de prestar el servicio en sala y en mostrador. Dedicándose al mantenimiento de las instalaciones a su cargo.
- Ayudante de cocina: Trabajador que presta el servicio en cocina y que ha de ocuparse también en el mantenimiento de las instalaciones a su cargo.
- Limpiador: Es el empleado que se ocupa de la limpieza de todas las instalaciones asignadas, incluyendo enseres, utillaje e instrumental.
- Auxiliar de almacén: Se ocupa del almacenamiento y reposición de mercancía, y del cambio en las instalaciones y máquinas asignadas.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2014-2017

Nivel	Salario base anual (14 pagas)
I	20.577,47
II	13.741,40
III	12.700,24
IV	9.525,18
V	9.300,12

OTRAS DISPOSICIONES

I. Resolución de conflictos.—En atención a lo dispuesto en el artículo 85.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación, se efectuará conforme a 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 en su Reglamento.

(03/7.364/14)

