

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 6 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Madrid Theme Park Management, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28100052012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Madrid Theme Park Management, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 6 de julio de 2017, 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 2/2015, de 23 de octubre y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 6 de junio de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**II CONVENIO COLECTIVO MADRID THEME PARK MANAGEMENT S.L.U.**

## CAPÍTULO I

**Art. 1. Determinación de las partes**

El presente Convenio Colectivo se pacta entre la empresa **Madrid Theme Park Management S.L.U.** (PARQUE WARNER) de una parte y el Comité de Empresa de la misma, de otra, estando integrada la comisión negociadora por las personas que suscriben el acta de firma del presente Convenio Colectivo.

**Art. 2. Ámbito de aplicación**

Lo establecido en el presente Convenio es de aplicación y regirá para todos los empleados de la empresa **Madrid Theme Park Management S.L.U.** con excepción de Dirección General, Directores y Gerentes y de los estudiantes que, por desarrollo de su formación académica, realicen actividades de carácter formativo en la empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre esta y cualquier entidad educativa, o en aquellos casos de becas concedidas por la empresa.

**Art. 3. Vigencia y Denuncia**

El convenio tendrá una duración de cuatro años, extendiéndose su vigencia desde el **1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020**, salvo aquellos artículos que señalen una vigencia específica para su contenido.

Con independencia del plazo de vigencia establecido en el artículo anterior, el presente Convenio Colectivo se considerará prorrogado de año en año si no existiera denuncia expresa por alguna de las partes.

La denuncia del convenio deberá realizarse al menos con 30 días antes de la expiración de la vigencia del mismo, mediante notificación escrita a la otra parte. Dicha denuncia será registrada oficialmente ante el organismo administrativo competente.

**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. Compensación y absorción**

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 consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a este acuerdo, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas.

No obstante, la estructura retributiva de los contratos suscritos antes de la entrada en vigor del presente Convenio deberá adaptarse, en conceptos y cuantías, a lo establecido en el mismo, de forma tal que si el salario total global anual derivado de la aplicación del Convenio más lo establecido en conceptos específicos no previstos en el mismo fuera inferior al pactado en el contrato, la diferencia será abonada al trabajador como un "complemento personal". Dicho complemento no será absorbible ni compensable.

## CAPÍTULO II

*RÉGIMEN DE TRABAJO***Art. 6. Organización del trabajo**

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

A título meramente enunciativo la dirección de la empresa tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir unidades y dependencias de la empresa.
- Adscribir a los empleados a las tareas, rutas, turnos y dependencias necesarias en cada momento propias de su categoría o grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, relaciones con los visitantes, uniformes, impresos, procedimientos, etc.
- Determinar las plantillas necesarias en cada momento.
- Cualquier otra necesidad para el buen funcionamiento del servicio y el mantenimiento de la calidad del mismo.

Sin merma de la facultad aludida en los párrafos anteriores los representantes de los empleados tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

#### **Art. 7. Clasificación Profesional**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes. El Anexo 1 recoge la clasificación profesional y la definición de las funciones que se adscriben a cada grupo profesional. La enumeración de éstas es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas.

Se podrán establecer niveles salariales diferentes en un mismo grupo profesional, en función de las especiales características de las funciones adscritas a cada nivel profesional que exijan un tratamiento retributivo diferenciado.

#### **Art. 8. 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 y que cuya relación laboral con la empresa se rija por un contrato indefinido.
- \* Personal de TEMPORADA: Personal que presta sus servicios de forma parcial durante el año, siendo requerido para trabajar normalmente en el período de apertura al público del Parque, no trabajando los doce meses del año, o que incluso superando los doce meses, estén contratados mediante un contrato temporal (obra, eventual, etc...) o de temporada.

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.

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. En este sentido se considerará personal de TEMPORADA:

- a) Los empleados Fijos de Trabajo Discontinuo (en adelante, FTD): siendo estos aquél personal cuya relación laboral tenga una duración de máximo 10,5 meses (y pudiendo su periodo de prestación de servicios darse en 2 años naturales distintos).
- b) Los empleados contratados mediante contrato Eventual: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración

del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

- c) Contrato por obra o servicio determinado: con referencia a esta modalidad de contratación, se identifican como trabajos ó tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de los supuestos expresamente contemplados por la ley, los siguientes:
- Para cubrir el incremento de visitantes producido como consecuencia de la apertura o puesta en funcionamiento de diferentes campañas comerciales. Esta modalidad contractual podrá ser utilizada, bien a jornada completa, bien a tiempo parcial.
  - En el caso de utilizarse para cubrir puestos del Nivel IV de entrada, tendrá las siguientes limitaciones:
    - No podrán representar más del 20% de la plantilla media tomando como referencia las horas contratadas de los fijos y fijos discontinuos.
    - No se podrá utilizar este nivel para cubrir puestos que, a fecha de la firma del convenio, no hayan sido cubiertos por Auxiliares.
    - No podrá utilizarse más de 10,5 meses por año, ni más de dos años con la misma persona.

#### **Art. 9. Movilidad funcional**

Teniendo en cuenta las múltiples actividades del Parque, los trabajadores podrán ser adscritos, sucesiva o simultáneamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su grupo profesional. Los trabajos a realizar serán los propios de su grupo profesional, que serán realizados en cualquier departamento-dirección, sección o sector del centro, sin perjuicio de que habitualmente puedan ser prestados 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 profesional, la titulación académica o experiencia profesional que cada puesto de trabajo requiera, el mantenimiento del salario acordado, el departamento-dirección al que esté adscrito el empleado y el respeto a la legalidad vigente (artículos 22 y 39 del estatuto de los Trabajadores).

Cuando la empresa haga uso de la movilidad departamental, deberá, previamente, informar a la representación de los trabajadores.

Cuando un empleado cambie voluntariamente de puesto de trabajo la empresa le respetará la antigüedad, aviniéndose el trabajador a aceptar el resto de nuevas condiciones de su contrato (incluido cambio de categoría, horas contratadas, porcentaje de jornada, etc...) La antigüedad referida en este punto, caso de tratarse de un empleado FTD, no se entiende aplicable respecto al orden de llamada fijado en el Acuerdo de Reglamento de Llamadas de empleados FTD que se anexa (Anexo II) al presente convenio.

#### **Art. 10. Trabajos de superior e inferior grupo o nivel**

Cuando se realicen la mayoría de las funciones correspondientes a un grupo profesional o nivel salarial superior se le aplicarán al empleado las condiciones salariales del mismo.

En caso de desempeñar funciones de superior grupo o nivel durante un plazo superior a cinco meses consecutivos o siete alternos en un período del mismo año natural, se entenderá que existe una vacante en ese puesto y se cubrirá, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio, teniendo prioridad los empleados que hayan desempeñado tales funciones superiores.

Cuando varios empleados roten cubriendo un puesto de trabajo superior durante una temporada (y siempre por más de 7 meses) se entenderá que se ha creado la plaza-puesto, y uno de los que han rotado deberá ser ascendido (no pudiéndose elegir a otro distinto de los que rotaron).

A los efectos de las previsiones contenidas en este artículo, la realización de funciones superiores en sustitución de un empleado que se encontrase de baja por cualesquiera situaciones (enfermedad, accidente, maternidad, etc...) o situación de excedencia forzosa (de las que suponen una reserva del puesto de trabajo) o permiso-licencia que le concediese un derecho a reincorporarse en su mismo puesto, no dará derecho a la consolidación por parte del sustituto del salario mayor ni de la categoría superior, ni vendrá la empresa obligada a la creación de una nueva posición.

En el caso de tener que prestar servicios correspondientes a un puesto de grupo profesional inferior, el plazo máximo en el que el trabajador podrá ser asignado al mismo será de 15 días, en un período de 6 meses

**Art. 11. Período de prueba y plazo de preaviso**

Se establecen los siguientes periodos de prueba por categoría:

De 6 meses para los Niveles I Y II.

De 2 meses para el Nivel III

De 1 mes para el Nivel IV

A efectos de duración del periodo 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.

La IT suspenderá el cómputo del plazo máximo del periodo de prueba para poder evaluar después de la alta médica al empleado por el periodo de prueba que restase. La baja por IT que se produzca durante el periodo de prueba no impedirá automáticamente la posibilidad de que la Dirección pueda dar por resuelto el contrato si del periodo transcurrido con anterioridad a la baja se puede deducir la idoneidad del empleado.

La Dirección de la empresa informará al Comité de las extinciones producidas por la no superación del período de prueba

El personal que cause baja voluntaria en la empresa deberá dar un plazo de preaviso escrito a la empresa de 15 días para todos los grupos profesionales. El incumplimiento de este preaviso ocasionará como indemnización los devengos salariales correspondientes a los días de retraso en la comunicación, pudiendo la Empresa retener esa indemnización de los devengos que tenga que abonar al trabajador en concepto de salario y finiquito.

La empresa pone a disposición de los trabajadores a través del Portal del Empleado, sus nóminas, el informe de las horas realizadas en el mes y el importe acumulado de las retribuciones percibidas.

**CAPÍTULO III****TIEMPO DE TRABAJO****Art. 12. Jornada de trabajo, descansos y festivos.**

La jornada ordinaria de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio, en cómputo anual, realizada de lunes a domingo, será de 1754 horas en 220 días máximos de trabajo.

Dado que por su naturaleza, la actividad de la empresa es de intensidad variable y de difícil previsión, la jornada ordinaria de quienes prestan sus servicios en el mismo se distribuirá de forma irregular, en atención a las necesidades de la Empresa en cada momento.

La jornada máxima diaria será de 9 horas y la mínima de 4 horas. En el caso de los empleados que tengan un contrato de naturaleza temporal, la jornada máxima diaria podrá ser de 10 horas.

En el supuesto de cualquier empleado que cubra un "evento" se estará a la regulación específica de esta actividad en la Disposición Adicional Tercera del presente convenio.

Los trabajadores que presten servicio en jornada partida, tendrán una interrupción no superior a 2 horas ni inferior a 1 hora. En los casos de jornadas inferiores a 7 horas, la interrupción no podrá ser superior a 1 hora.

El descanso en jornada continuada de más de 5 horas, será de 15 minutos, que serán retribuidos como tiempo de trabajo efectivo, no debiendo disfrutarse ni en la primera ni última hora de la jornada.

El personal de Administración, siempre y cuando no se interfiera la operativa del Parque, tendrá la posibilidad, con autorización del Director del departamento, de realizar jornada intensiva de 8 a 16 horas y de flexibilizar su jornada de manera que el inicio de la misma se haga entre las 8'30 y 9'30 horas de la mañana y la finalización de la misma entre las 17'30 y 18'30 horas.

El descanso semanal del personal será de 2 días consecutivos (entendida la semana de lunes a domingo) con un máximo de 7 días de trabajo efectivo seguidos. Igualmente, se establece la posibilidad de hacer hasta 10 días seguidos de trabajo (siempre que vayan seguidos de 4 días de descanso) en un máximo de 3 ocasiones al año. En ningún caso se podrá encadenar tres veces esta posibilidad.

Los empleados FTD tendrán derecho a que en 2 ocasiones como mínimo su descanso semanal recaiga en sábado y domingo, dentro del periodo comprendido entre 1 de junio y 30 de septiembre.

El personal de ESTRUCTURA tendrá derecho al disfrute efectivo, a parque abierto, de los siguientes días festivos: 4 días festivos mínimo anualmente.

A parque cerrado, dicho personal de ESTRUCTURA tendrá derecho a disfrutar un día de descanso en compensación por cada día festivo trabajado en dicho periodo.

#### **Art. 13. Horario de trabajo**

Dado que, por su naturaleza, la actividad del Parque es de intensidad variable, y no previsible en períodos de larga duración, los horarios de trabajo de cada mes serán comunicados a los trabajadores afectados por la distribución irregular de la jornada con una antelación mínima de 15 días, mediante la publicación en el tablón de anuncios de su Departamento o Sección del cuadrante horario.

Una copia del cuadrante horario deberá ser puesta a disposición del comité de empresa y del trabajador, publicándose también en el tablón de anuncios.

Una vez publicado el cuadrante horario, el mismo sólo podrá ser modificado cuando concurren circunstancias extraordinarias previamente comunicadas al Comité. En todo caso, si la modificación implica la pérdida de un día de descanso previamente fijado como tal, siempre y cuando no se incumpla los descansos establecidos en el Art. 12, éste deberá ser recuperado en el mes siguiente, constanding tal circunstancia en el cuadrante del mismo.

Se procurará que en la determinación de los horarios se siga un criterio de racionalidad y equidad entre los distintos trabajadores que prestan sus servicios en un mismo departamento o unidad, así como el respeto a los cuadrantes comunicados a los empleados. Sin embargo, cuando por la propia dinámica de la empresa se den razones excepcionales de índole técnico, organizativo o de difícil previsión que impliquen una prolongación de jornada, los empleados deberán continuar prestando el servicio previa indicación de la empresa hasta que concluyan las razones excepcionales que dieron lugar a la prolongación. En tal caso la prolongación se adaptará a la necesidad a cubrir, debiendo la empresa preavisar con la máxima antelación posible, compensándose el exceso de jornada con descanso equivalente en la misma proporción establecida en el Art. 24 para las horas extraordinarias, que el trabajador disfrutará dentro de los cuatro meses posteriores, previa fijación por la empresa, respetándose en todo caso el límite de jornada anual máxima establecido.

#### **Art. 14. Calendario Laboral**

La empresa elaborará cada año el calendario laboral antes de la apertura del Parque, previa información al Comité del contenido del mismo.

El calendario Laboral recogerá los siguientes datos:

1. Fecha y horarios previstos de apertura y cierre del parque.
2. Jornada máxima anual ordinaria, así como la jornada máxima diaria en trabajadores a tiempo completo.
3. Distribución del descanso semanal.
4. Interrupción o descanso en jornada partida y continuada.

#### **Art. 15. Vacaciones**

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales por año completo trabajado.

El personal de estructura tendrá derecho a disfrutar un mínimo de 11 días laborables o 15 naturales de vacaciones durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre que el trabajador lo solicite con al menos un mes de antelación. La elección entre el disfrute de días naturales o días laborables será del trabajador.

Los trabajadores FTD, tendrán derecho a disfrutar un mínimo de 5 días laborables de vacaciones seguidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, independientemente de que su descanso semanal coincida con sábado y domingo en 2 ocasiones de conformidad con el Art. 12 del Convenio (Los 5 días de vacaciones se entienden aparte del descanso semanal que pueda corresponder al empleado en la semana/s en que caigan). En cualquier caso, la petición de los 5 días de vacaciones se deberá realizar con al menos 1 mes de antelación por parte del empleado y respetando lo dispuesto en el artículo 12.9.

En el caso de los trabajadores con contrato temporal, dado que la actividad propia de la empresa se incrementa precisamente en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, la Dirección podrá denegar la concesión de vacaciones durante los meses referidos, debiendo fijarse el disfrute de las mismas en los meses anteriores a junio o posteriores a septiembre (o, caso de no ser posible, se abonarán en la liquidación).

En caso de cambio de grupo profesional durante el año, se calculará a prorrata del tiempo de permanencia en cada uno de ellos para la retribución de las vacaciones.

#### **Art. 16. Licencias y Permisos**

El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y tres por el fallecimiento de familiares de primer y segundo grado. Dos días por accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En materia de permiso por paternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en la Ley.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Además, se estará a lo dispuesto en el apartado h) punto 2 referente a la acumulación.

- g) En materia de guarda legal se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad suscrito, que establece "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor (siempre sujeto a la autorización de la comisión paritaria del Convenio, en el caso de solicitudes para mayores de 12 años) o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

- h) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados f) y g) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar

a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Para todos los permisos referentes a enfermedad de familiares se entenderá que las parejas de hecho debidamente acreditadas gozarán de iguales derechos para tales permisos.

- i) Se reconoce un permiso por acudir a consulta médica por causas que afecten al propio empleado, así como para acompañar a sus hijos menores de 11 años, debiendo en este caso acreditar que el horario de consulta habitual coincide con el de su horario de trabajo. En todo caso, el máximo de tiempo a retribuir por este permiso será de 4 horas.

En general, el trabajador deberá solicitar los permisos con una antelación de 15 días antes del disfrute siempre que sea posible y, en todo caso, con la mayor antelación posible.

Se introduce un permiso para asuntos propios, por el cual:

- Los empleados de Estructura tendrán derecho (cada año) a solicitar con 15 días de antelación la concesión de hasta 2 días (uno de ellos retribuido) para asuntos propios, que no podrán disfrutarse de forma consecutiva. En cualquier caso, el disfrute de “días de asuntos propios” no incrementará el derecho a tomar/disfrutar festivos establecido para el personal de Estructura.
- Los empleados FTD tendrán derecho (cada año) a solicitar con 15 días de antelación la concesión de 1 día (retribuido) para asuntos propios. En todo caso no podrá enlazarse con el período de vacaciones.

#### **Art. 17. Imposibilidad de la prestación**

Si por razones de fuerza mayor, causas meteorológicas o cualquier otra causa no imputable a la empresa, no fuera posible realizar la prestación de servicios por parte del trabajador y no existan otros trabajos que puedan ser realizados por el mismo, éste tendrá derecho al cómputo de 4 horas de las previstas para la jornada en que se produzca aquella circunstancia como tiempo de trabajo efectivo, siendo recuperables. La referida recuperación no supondrá un incremento adicional del coste económico para el empleado, incluyendo preferiblemente las horas a recuperar dentro de los días de trabajo ya estipulados. Si se trabajaran más de cuatro horas se abonarán las horas realmente trabajadas.

### CAPÍTULO IV

#### *ESTRUCTURA RETRIBUTIVA*

#### **Art. 18. Salario Base**

El Salario Base es la parte de la retribución establecida por unidad de tiempo para los distintos grupos profesionales, en las cuantías señaladas en la tabla convenida en el Anexo I del presente Convenio.

#### **Art. 19. Gratificaciones extraordinarias**

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, cada una de ellas en cuantía equivalente a una mensualidad del salario base, plus polivalencia y plus de calidad. En el caso de los trabajadores FTD las gratificaciones extraordinarias se prorratearán en las nóminas mensuales.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán semestralmente, por lo que en caso de prestación de servicios en período inferior al semestre se abonará la parte proporcional correspondiente. Igualmente y en caso de cambio de categoría durante el semestre, se calculará a prorrata del tiempo de permanencia en cada una de ellas.

#### **Art. 20. Plus de Polivalencia y flexibilidad horaria.**

En atención a la movilidad funcional y flexibilidad horaria pactadas en el presente Convenio Colectivo, que se consideran consustanciales a la actividad del Parque y piezas fundamentales e imprescindibles para su funcionamiento, se establece un plus de polivalencia, cuya cuantía se encuentra establecida para cada grupo profesional en el Anexo I.

#### **Art. 21. Plus de calidad y cantidad de trabajo.**

Los trabajadores percibirán un plus de cantidad y calidad de trabajo cuyo importe se encuentra fijado en el Anexo 1 en función del grupo profesional y nivel del empleado.

**Art. 22. Pluses de nocturnidad y de uso de explosivos**

El plus de nocturnidad por hora trabajada será de 1,03 euros y se incrementará cada año en la misma medida que se produzca el incremento salarial conforme a lo dispuesto en el Art. 28 del Convenio.

Se tendrá derecho al abono del plus de nocturnidad cuando parte o la totalidad de la jornada se realice entre las 22 horas y las 6 horas. Dicho plus se aplicará al tiempo específico de trabajo que se realice dentro de esa franja horaria.

No se abonará el plus de nocturnidad en aquellos supuestos en los que los empleados hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en período nocturno

Los trabajadores que manejen explosivos de manera habitual percibirán un plus en cuantía equivalente al 10% de su salario base.

Asimismo, se reconoce a los Especialistas de espectáculos que actúen en espectáculos donde se manejen explosivos, el derecho al percibo del citado plus en la siguiente medida: 1 hora de plus por cada espectáculo con explosivos en los que participen. Y a los Técnicos de espectáculos que se encarguen de preparar la pirotecnia (montaje y desmontaje) de los espectáculos se les reconocen: 2 horas de plus por cada espectáculo con explosivos en los que participen.

**Art. 23. Plus de finalización de temporada**

El personal de temporada percibirá el citado plus al finalizar la misma, en la cuantía señalada en la tabla salarial recogida en el Anexo I. El personal de estructura percibirá el citado plus prorrateado en las doce mensualidades.

**Art. 24. Trabajos en Nochebuena y Nochevieja**

Los empleados que trabajen el 24 de diciembre y del 25 de diciembre y desde las 18.00 horas del 31 de diciembre a 24.00 horas del 1 de enero y el día 5 y 6 de enero, percibirán por esas horas una retribución equivalente a la de la hora extraordinaria.

**Art. 25. Mejoras**

La empresa anualmente distribuirá una bolsa de mejora de hasta 6000 euros que se distribuirá a través de acuerdos establecidos con el comité de empresa.

**Art. 26. Horas Extraordinarias**

Únicamente tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada establecida en el cuadrante horario, salvo lo dispuesto en el art.13 párrafo final, y las que superen la jornada anual pactada o la inferior que corresponda en atención al período de prestación de servicios.

Las horas extras deberán realizarse con respeto a los límites legalmente establecidos, y podrán ser remuneradas o compensadas mediante descanso retribuido en un plazo de 4 meses. Para toda la vigencia del convenio, se compensará en proporción de un 35% más que la hora ordinaria, de modo que 1 hora extra equivaldrá a 1 hora y 21 minutos.

**Art. 27. Forma, lugar y tiempo de pago de la retribución**

La retribución se abonará mediante transferencia bancaria a la cuenta que designe el trabajador.

La periodicidad del pago será mensual y se hará en los dos últimos días hábiles de cada mes.

Las pagas extras de junio y diciembre, cuando no se abonen prorrateadas, serán abonadas antes del día 20 de los meses de junio y diciembre respectivamente.

Para proceder al pago de la nómina, se incluirán en el caso del personal mensual, todos los variables devengados desde el día 21 del mes anterior al día 20 del mes correspondiente, ambos inclusive.

Para proceder al pago de la nómina se incluirán en el caso del personal horario, la totalidad de las horas realizadas y todos los variables devengados desde el día 21 del mes anterior al día 20 del mes correspondiente, ambos inclusive.

Se acuerda adaptar la remuneración de los empleados fijos discontinuos con diferencias sustanciales en el número de horas mensuales trabajadas, de cara a homogeneizar su salario mensualmente recibido en un salario "medio".

Se establecerá un sistema de anticipo a cuenta en los meses con horas cobradas superiores a las efectivamente trabajadas, llevándose a cabo los ajustes/deducciones adecuados para una apropiada correlación entre el tiempo trabajo y el salario percibido.

#### **Art. 28. Incrementos salariales.**

Las cuantías previstas en las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2017 incluidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo se actualizarán en Enero de cada año según el siguiente esquema:

2018: Incremento de tablas de año anterior en IPC real de 2017

2019: Incremento de tablas de año anterior en IPC real de 2018

2020: Incremento de tablas de año anterior en IPC real de 2019

Adicionalmente se contempla, para esos mismos años, el pago de una Retribución variable llamado "Bonus consecución Ebitda" que podrá llegar hasta el 1% del salario bruto anual indicado en las tablas salariales vigentes, en función del cumplimiento del objetivo de Ebitda establecido para el año anterior, todo ello según los siguientes términos y/o niveles de consecución:

- De alcanzarse un 100% del objetivo: en los sucesivos meses de enero de los años 2.018, 2.019 y 2.020 las tablas salariales en vigor se incrementarán en un 0,3% con carácter consolidable o
- De alcanzarse o superarse un 105% del objetivo: en los sucesivos meses de enero de los años 2.018, 2.019 y 2.020, las tablas salariales en vigor se incrementarán en un 0,3% con carácter consolidable y se abonará en un pago único, con carácter no consolidable, un 0,4% de los salarios en vigor del año anterior, o
- De alcanzarse un 110% o más del objetivo: en los sucesivos meses de enero de los años 2.018, 2.019 y 2.020, las tablas salariales en vigor se incrementarán en un 0,3% con carácter consolidable y se abonará en un pago único, con carácter no consolidable, un 0,7% de los salarios en vigor del año anterior.

Excepcionalmente el Auxiliar de entrada consolidará, mediante la actualización del importe indicado en la tabla salarial, la totalidad del porcentaje de retribución variable que le correspondiera en función del grado de cumplimiento del "Bonus consecución EBITDA".

Se establece como condición para el abono de la retribución variable para los empleados de estructura, encontrarse de alta en la compañía en la fecha de pago, esto es, en el mes de enero de los años 2.018, 2.019 y del 2.020. Para los empleados FTD, el pago de la retribución variable se realizará a condición de encontrarse de alta en la fecha de pago de la nómina siguiente a su fecha de llamamiento.

No será de aplicación esta actualización para aquellos artículos que contengan sus propios sistemas de revisión.

Por último, aquellos empleados que voluntariamente acuerden con la compañía el establecimiento de la retribución variable contemplada en la política de la compañía (y que es diferente de la retribución variable llamada "Bonus consecución Ebitda" anteriormente referida) renunciarán a la aplicación de los incrementos salariales contemplados en el presente convenio ya que serán objeto de un tratamiento salarial diferente.

## CAPÍTULO V

### CONTRATACIÓN Y EMPLEO

#### **Art. 29. 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.

#### **Art. 30. Compromiso en la creación de empleo estable**

Tendrán derecho preferente para el ingreso en posiciones de estructura aquellos empleados que, en igualdad de méritos, hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa como personal de temporada.

El personal contratado para prestar sus servicios durante la temporada de apertura del Parque, cubriendo las necesidades habituales derivadas de su normal funcionamiento, estará vinculado a la empresa, en la medida de lo posible, a través de un contrato fijo discontinuo. Los criterios o

preferencias de llamamiento serán los establecidos en el Acuerdo de Reglamento de Llamada firmado entre la Dirección y la representación social.

Dicho acuerdo se entiende modificado en el sentido de que de esta regulación se exceptuarán las horas de Eventos (que no computan en la bolsa de llamada y que se rigen por lo establecido específicamente para esta actividad en la Disposición Adicional 3ª del presente Convenio)

- Durante el período de vigencia de este convenio, la jornada semanal, continuando irregular, para los trabajadores FTD se mantendrán las horas que vengan reflejadas en su contrato, independientemente de la ampliación o reducción del calendario de apertura.
- Referente a la proporción de empleados fijos y fijos discontinuos en plantilla, el número de empleados fijos y fijos discontinuos será como mínimo un 80% de la plantilla que preste sus servicios en actividades de temporada.

La empresa asume el compromiso de la contratación de empleados con capacidad disminuida en atención a las dificultades existentes para la integración social de tales personas en el mercado laboral.

La empresa durante la vigencia del presente Convenio se compromete a no contratar los servicios de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal salvo en los casos de urgencia y necesidad que serán valorados por la empresa, habiendo escuchado al comité de empresa.

## CAPÍTULO VI

### *DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL*

#### **Art. 31. Comités de empresa**

En atención a la actividad del Parque y a los incrementos y disminuciones de plantilla que se van a producir, coincidiendo con los períodos de apertura y cierre, ambas partes acuerdan fijar el número de miembros del Comité de empresa en 17 durante toda la vigencia del Convenio colectivo.

Los miembros del comité de empresa y, en su caso, los delegados sindicales siempre que no coincida tal condición, tendrán derecho a un crédito horario retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación de 35 horas mensuales, que podrán acumularse en uno o varios de los representantes.

#### **Art. 32. Acción sindical**

Las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional firmantes del presente convenio podrán constituir secciones sindicales en la empresa con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, pudiendo designar hasta dos delegados sindicales que les representen, reconociéndose a éstos los derechos y garantías establecidos en la referida norma.

## CAPÍTULO VII

### *OTRAS DISPOSICIONES*

#### **Art. 33. Comedores de empresa**

Le empresa ofrecerá a los trabajadores la posibilidad de realizar una comida principal, estableciendo un menú diario cuyo precio para el trabajador será el precio de coste del servicio para la empresa.

#### **Art. 34. Herramientas, uniformes y prendas de trabajo**

La Empresa proveerá de uniforme, ropa de trabajo, distintivos, herramientas, instrumentos o cualquier otro elemento específico, a aquellos trabajadores que por el contenido de sus funciones necesiten disponer de los mismos y deberán ser devueltos en todo caso cuando causen baja en la empresa.

Específicamente, en lo referente al calzado, la empresa proveerá a los trabajadores uniformados de un par de zapatillas por temporada. Igualmente, la empresa se compromete a facilitar uniformes específicamente diseñados para trabajadoras embarazadas.

En atención a la actividad desarrollada por la Empresa, ésta determinará libremente y en cualquier momento de vigencia de la relación laboral los puestos de trabajo en los que sean necesarios dichos elementos específicos, sin perjuicio de lo determinado en la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

El uso de los mencionados elementos específicos será obligatorio para este personal durante la prestación del servicio, estando obligados los trabajadores a una correcta utilización y al cuidado de los mismos, no estando permitido el uso de dichos elementos específicos por el trabajador fuera de su horario de trabajo ni fuera de las instalaciones de la Empresa.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el párrafo tercero de este artículo podrá ser sancionado disciplinariamente, de acuerdo con lo establecido en el régimen disciplinario contenido en el Capítulo VIII presente Convenio, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de descontar del salario del trabajador el coste derivado de la pérdida o deterioro de los elementos específicos proporcionados por la Empresa cuando el trabajador no haya utilizado o cuidado debidamente los mismos.

#### **Art. 35. Complemento de Incapacidad Temporal**

##### **Accidente laboral y enfermedad profesional**

La empresa en caso de enfermedad profesional o accidente laboral, abonará la diferencia que exista entre las prestaciones de la mutua y la retribución media del trabajador en los últimos tres meses. Si el accidente o enfermedad se produce antes de los tres meses de prestación de servicios se tomará como referencia la retribución media del tiempo de prestación de servicios.

##### **Enfermedad común y accidente no laboral.**

En los supuestos de hospitalización y/o intervención quirúrgica, la empresa complementará hasta llegar al 100 % de la retribución del trabajador, desde el 2º día hasta el 365.

En el resto de los casos de enfermedad común y accidente no laboral la empresa complementará durante la primera baja de cada trabajador, hasta llegar al 75 % de la retribución del trabajador desde el 4º día hasta el 15º y del 16 al 365 hasta llegar al 90 % del salario.

Durante la segunda baja de cada trabajador, se percibirán los mismos complementos siempre y cuando la primera baja no haya sido superior a 15 días.

Asimismo durante la tercera o sucesivas bajas se percibirán los mismos complementos siempre y cuando la anterior baja no haya superado los 15 días.

Para los trabajadores fijos (no fijos discontinuos) se complementará únicamente su primera baja médica por enfermedad común al 100%.

A efectos del cálculo del complemento se tendrá en cuenta el mismo sistema que para el cálculo del complemento de accidente de trabajo regulado en este artículo ("retribución media del trabajador en los últimos tres meses. Si el accidente o enfermedad se produce antes de los tres meses de prestación de servicios se tomará como referencia la retribución media del tiempo de prestación de servicios")

#### **Art. 36. Seguro de Vida y Accidentes.**

La empresa concertará un Seguro de vida para personal de estructura y personal FTD, y un seguro de accidentes que cubra el riesgo de incapacidad permanente total para todos los empleados con una indemnización igual a una anualidad de salario bruto, garantizando como mínimo 14.000 € de indemnización.

### CAPÍTULO VIII

#### *RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES*

##### **Artículo 37. Tipificación de las Faltas**

Se considerará falta toda acción u omisión que implique incumplimiento de los deberes y obligaciones de cualquier índole que al trabajador impone el presente Convenio, las disposiciones legales en vigor, el contrato de trabajo y las obligaciones recogidas en el Manual del Empleado comunicado al empleado.

##### **Artículo 38. Clasificación de las faltas**

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

Las faltas consignadas en los artículos posteriores son meramente enunciativas, por lo que en lo no especificado se estará a la normativa vigente, pudiendo en todo caso ampliar la lista de faltas y su clasificación.

**Artículo 39. Faltas leves**

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad, el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus tareas.
- b) No fichar correctamente la entrada y la salida de cada turno o fichar en distinto terminal al asignado, salvo autorización de su superior,
- c) El uso o conservación indebida de herramientas, útiles y uniforme.
- d) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio o datos personales.
- e) Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.
- f) Discutir con compañeros/as dentro de la jornada de trabajo. Si la discusión tiene lugar en presencia del público o personal ajeno a la empresa, será considerado como falta grave.
- g) Falta de cumplimiento habitual.
- h) La no-comunicación con la antelación debida o dentro de las 24 horas siguientes, de una falta al trabajo justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- i) No hacer uso temporalmente durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la Empresa, salvo causa justificada.
- j) No llevar en el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por la Empresa, o lucir en uno u otras pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizaciones para el puesto o unidad de trabajo.
- k) No observar las señales de tráfico dentro del recinto del Parque. En caso de producir un accidente o daños al vehículo o en la propiedad de la Empresa, se considerará falta muy grave, en función de los hechos ocurridos.
- l) Ligera falta de aseo y pulcritud del trabajador o del material empleado durante el servicio.
- m) Fumar o beber en las zonas no habilitadas para ello, a parque abierto.

**Artículo 40. Faltas graves**

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días, cuando, en suma, excedan de 30 minutos.
- b) Cuatro faltas de puntualidad en el plazo de un mes.
- c) Una falta de asistencia al trabajo sin justificar.
- d) No comunicar con la antelación debida los cambios de domicilio u otros datos que puedan afectar la cotización o prestación de la Seguridad Social o a las retenciones del impuesto sobre la renta. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- e) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
- f) La comisión de tres faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.
- g) El mal uso de uniformes, así como la reincidencia en el cumplimiento de las normas sobre imagen y cuidado personal.
- h) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la dirección, mandos superiores o personas en la que estos deleguen en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se condenará falta muy grave.
- i) Simular la presencia de otro empleado/a al trabajo, firmando o fichando por él o ella.
- j) La imprudencia en acto de servicio, incluido el no uso de prendas o equipos obligatorios de seguridad. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.

- k) Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- l) Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros, artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o la Empresa.
- m) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.
- n) No entregar a la Empresa, dentro del plazo reglamentario, los partes de baja, alta, o confirmación derivados de una situación de Incapacidad Temporal.
- o) Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la Empresa.
- p) No atender a los clientes con la corrección o diligencia debida, así como la falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros/as.
- q) Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebida alcohólicas o drogas durante la jornada de trabajo.
- r) No entregar, a la mayor brevedad posible, a la Dirección de la Empresa cualquier notificación o documento, ya sea oficial o de importancia para ella.
- s) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- t) Omitir la finalización de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.
- u) Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.
- v) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo. Si fuera público, o con clientes, se considerará falta muy grave.
- w) No atender a los clientes con la corrección o diligencia debidas.
- x) La vulneración de los compromisos relativos a la imagen corporativa de la Empresa.
- y) No cumplir con la prolongación de jornada establecida en el Art. 13 del presente convenio, pudiéndose considerar como falta muy grave en función del perjuicio ocasionado a la Empresa.
- z) La no entrega por parte de los mandos intermedios o personas responsables de los equipos de protección establecidos.

**Artículo 41. Faltas muy graves**

- a) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.
- b) La venta pública de entradas del parque y/u objetos adquiridos en el mismo con ánimo de lucro personal.
- c) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as y clientes.
- d) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el período de un trimestre.
- e) Cinco o más faltas de puntualidad en el plazo de 30 días, o diez o más faltas de puntualidad en el plazo de 6 meses.
- f) El fraude, hurto, o robo, tanto a su compañeros/as de trabajo, como a la Empresa, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto o servicio en cualquier lugar.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- h) La simulación de enfermedad o accidente. Incluyéndose los supuestos cuando un trabajador/a estando de baja realice trabajos de cualquier otro tipo por cuenta propia o ajena, y también queda incluida toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.
- j) Causar accidentes por imprudencia o negligencia.
- k) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa y específicamente en los vehículos.
- l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados o información confidencial de la Empresa, o revelar a cualquier persona ajena a la misma, datos de reserva obligada.
- m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

- n) La falta continuada de aseo y limpieza, de tal índole que produzca una queja justificada de los compañeros/as o de los clientes.
- o) La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos de la Empresa.
- p) La embriaguez habitual y el estado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones, así como el mal uso por parte de empleados que tengan encomendadas funciones de manejo de maquinaria que pudiera causar daños físicos a visitantes o compañeros.
- q) La negativa a realizar la inspección de taquilla, contenido de bolsos o vehículos al entrar o salir del recinto del Parque, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente.
- r) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o sean incompatibles con la actividad de cualquier tipo de parte de proveedores, contratistas o clientes.
- s) Conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como las faltas de respeto o consideración hacia clientes, proveedores, personal de la Empresa o miembros de los órganos de dirección y administración de la misma.
- t) La insistencia en la vulneración de los compromisos relativos a la imagen corporativa de la Empresa.
- u) La difusión, revelación o extracción de información y documentación relativa a la empresa, así como datos confidenciales y/o de carácter personal en y/o de ficheros automatizados a tenor de lo dispuesto en la LORTAD y el Reglamento que la desarrolla.

#### **Artículo 42. Sanciones**

Las sanciones máximas que se podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- 1.- Faltas leves:
  - a) Amonestación verbal o escrita.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.
- 2.- Faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.
- 3.- Faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
  - b) Despido.

### **CAPÍTULO IX**

#### **FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

##### **Art. 43. Formación Profesional**

La empresa promoverá, en la medida que lo aconsejen las circunstancias organizativas, económicas, técnicas y productivas las acciones formativas oportunas para el reciclaje y perfeccionamiento de los empleados. Todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la Formación Profesional a lo largo de su vida activa en la Empresa.

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Formación anual, el Comité de Empresa podrá proponer a la dirección criterios sobre su contenido.

La Comisión de seguimiento analizará estas cuestiones elaborando un documento al efecto.

##### **Art. 44. Promoción profesional**

Se facilitará la promoción de personal, dando opción a cubrir las vacantes con personal de la empresa. Las vacantes a cubrir se anunciarán en el tablón de anuncios con indicación de las exigencias básicas para el puesto, salvo cuando se trate de puestos que la Empresa considere

deben cubrirse por libre designación. Los candidatos deberán realizar las pruebas necesarias para acreditar la idoneidad.

#### **Art. 45. Seguridad y Salud Laboral**

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente, comprometiéndose las partes a adoptar las medidas de salud y seguridad laboral establecidas en la misma.

Periódicamente se efectuará un reconocimiento médico suficiente, de acuerdo con las normas vigentes, pudiendo, en su caso, arbitrarse reconocimientos extraordinarios en aquellos casos en que ello fuera conveniente o necesario.

El trabajador podrá, en todo momento, interesar copia de su expediente médico.

#### **Delegados de Prevención**

Art. 34 Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales: 1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.(.....), la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

Art. 35. Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Art. 36 Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- 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 laborales.
- 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 presente Ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- 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 esta Ley, 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 esta Ley, a la información y documentación relativa 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 esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo 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 aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo

presentarse, aún 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 éste 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.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Art. 37 Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

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

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

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

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Art. 38 Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

Comité de Seguridad y Salud.

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

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

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

## CAPÍTULO X

### *OTRAS DISPOSICIONES*

#### **Art. 46. Resolución de conflictos**

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

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por un máximo de seis miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes, además de los asesores que designen las partes con voz pero sin voto.

Con carácter previo a la interposición de conflictos colectivos ante los órganos administrativos y judiciales correspondientes, deberán ser sometidos los mismos al conocimiento de la Comisión Paritaria, con el fin de que ésta pueda establecer un criterio sobre el fondo de la cuestión planteada. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

Sin perjuicio de lo anterior, serán cometidos de esta Comisión Paritaria:

- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
- b) La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje , en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.
- c) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente Convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.

La Comisión Paritaria, una vez constituida, establecerá un reglamento de funcionamiento, sin perjuicio de lo cual se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. A tal fin, la Comisión Paritaria podrá recabar asesoramiento especializado así como, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Ambas partes acuerdan la formación de una Comisión encargada del estudio, análisis y seguimiento de los siguientes asuntos:

- Plan de igualdad / no discriminación por razón de sexo, esta Comisión se podrá reunir con el fin de mejorar el texto actual del plan de igualdad.
- Facilitación transporte empleados: en este punto, y mientras se alcancen otro tipo de acuerdos en el seno de la comisión, la Dirección pondrá un par de autobuses (dirección norte uno, dirección sur el otro) en las medias horas que no cubran las líneas regulares de autobuses, a partir de las 00.30 horas y hasta las 01.30 horas, sujeto al uso que hagan los empleados de ello.
- Mejora y adecuación de las áreas de descanso, así como análisis de nuevas ubicaciones.
- Seguimiento de promociones internas y/o cobertura de vacantes.
- Seguimiento del Plan de formación.
- Seguimiento del Acuerdo de jubilación parcial anticipada y análisis de la legislación aplicable a los contratos a tiempo parcial en esta materia.
- Seguimiento del código de conducta.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**
**RÉGIMEN ESPECÍFICO PARA EVENTOS**

Se considera "evento a efectos de aplicar el régimen especial" aquél o aquellos actos que no están dentro de la actividad ordinaria realizada por la empresa en su apertura al público en general programada (esto es, "evento" entendido en un sentido amplio), y que además coincidan con temporada de apertura (y por tanto con la vigencia de los contratos de los empleados FTD) pero sólo en los días u horas en que el Parque no esté abierto al público

En estos casos se debe publicar el cuadrante horario con la máxima antelación desde el "cierre" del evento con el cliente. La jornada mínima puede ser de 2 horas. La retribución por hora trabajada será la equivalente a la hora extra. Las horas realizadas para eventos no computan en la garantía de horas mínimas de los empleados FTD para la temporada siguiente.

## ANEXO I

**GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES VIGENTES  
A 31 DE DICIEMBRE DE 2017**
**TABLA SALARIAL**
**MADRID THEME PARK MANAGEMENT S.L.U**

GRUPO PROFESIONAL	EQUIVALENCIA	S.B.A 2017	SAL. BASE 60%	PLUS POLIVALENCIA 25%	PLUS CALIDAD O CANTIDAD 9%	PLUS FINALIZACION TEMPORADA 6%	S.B.A CONVENIO 2017 31/12/2017
I	COORDINADOR/DIRECTOR	<b>40.517,58 €</b>	24.310,55 €	10.129,40 €	3.646,58 €	2.431,05 €	<b>40.517,58 €</b>
II	SUPERVISOR	<b>35.800,79 €</b>	21.480,47 €	8.950,20 €	3.222,07 €	2.148,05 €	<b>35.800,79 €</b>
III	ESPECIALISTA B	<b>29.436,20 €</b>	17.661,72 €	7.359,05 €	2.649,26 €	1.766,17 €	<b>29.436,20 €</b>
III	ESPECIALISTA A	<b>22.500,00 €</b>	13.500,00 €	5.625,00 €	2.025,00 €	1.350,00 €	<b>22.500,00 €</b>
	OPERADOR	<b>16.200,00 €</b>	9.720,00 €	4.050,00 €	1.458,00 €	972,00 €	<b>16.200,00 €</b>
IV	AUXILIAR CONSOLIDADO	<b>14.500,00 €</b>	8.700,00 €	3.625,00 €	1.305,00 €	870,00 €	<b>14.500,00 €</b>
	AUXILIAR ENTRADA	<b>10.300,00 €</b>	6.180,00 €	2.575,00 €	927,00 €	618,00 €	<b>10.300,00 €</b>

**DESCRIPCIÓN GRUPOS PROFESIONALES**

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

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

Sin representar funciones por sí solas definitorias de la pertenencia a este Nivel, se enumeran algunas tareas que desarrollan de manera prevalente sobre el conjunto de su actividad: gestión del personal (supervisión de la planificación de personal, permisos, control de horas), gestión y supervisión parcial de la operación (zona o actividad), gestión y supervisión parcial de proveedores, inventarios y cajas y supervisión de los equipos a su cargo.

**NIVEL III.** Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y/o titulación equivalente o superior a Formación Profesional de Segundo Grado completada con experiencia en el puesto de trabajo y cuyas funciones tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Sin representar funciones por sí solas definitorias de la pertenencia a este Nivel, se enumeran algunas tareas que desarrollan de manera prevalente sobre el conjunto de su actividad: desarrollar operativas con el personal asignado (zona, unidad o actividad), control de productos, cajas e instalaciones asignadas, supervisión, formación y movimiento del personal asignado.

**NIVEL IV.** Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión equivalentes a Educación Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado y cuyas funciones consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requieren preferentemente esfuerzo físico, atención o conocimientos profesionales de carácter elemental y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Sin representar funciones por sí solas definitorias de la pertenencia a este Nivel, se enumeran algunas tareas que desarrollan de manera prevalente sobre el conjunto de su actividad:

- Operador: desarrollo del puesto asignado, apoyo al especialista en la supervisión de auxiliares y en el control de productos, cajas e instalaciones
- Auxiliar consolidado: desarrollo de tareas básicas que se le designen sin ser necesario un alto nivel de formación y con un nivel de experiencia medio.
- Auxiliar de Entrada: similares al Auxiliar consolidado con bajo nivel de experiencia.

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

**(EXPERTO/OPERADOR):** Quien realizando idénticas funciones que las anteriores, sirve además de enlace entre éstos y su Responsable inmediato en las tareas de coordinación que éste le delegue.

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

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

## ANEXO II

**ACUERDO DE REGLAMENTO DE LLAMADA DE TRABAJADORES  
FIJOS DISCONTINUOS DE M.T.P.M. S.L.U.**

**Art. Preliminar, y Vigencia** - el presente “Acuerdo de Reglamento de Llamada de Trabajadores Fijos-discontinuos” se pacta entre la empresa Madrid Theme Park Management, S.L.U. de una parte y el Comité de Empresa de la misma, de otra, estando integrada la comisión negociadora por las personas que suscriben el acta de firma del mismo.

El acuerdo tendrá la misma vigencia de 4 años ( desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2020) establecida para el nuevo Convenio Colectivo de Madrid Theme Park Management del que es anexo.

**Art. 1.-** La Dirección de la Empresa determinará cada año las fechas de inicio y fin de las campañas y estas podrán variar año tras año, por necesidades de la empresa.

**Art. 2.-** El llamamiento se producirá dentro de cada Área y Grupo Profesional de los establecidos en el Convenio Colectivo de Madrid Theme Park Management También se atenderá en la medida de lo posible a la adscripción de puestos y llamamiento según la preparación específica del empleado así como a la realización con anterioridad de determinadas funciones. No obstante lo anterior, en cualquier caso se debe respetar la potestad de la movilidad funcional reconocida legalmente a la Dirección de la empresa.

**Art. 3.-** El orden de Llamamiento vendrá determinado por los siguientes criterios, que se aplicarán sucesivamente hasta determinar un puesto de preferencia en la llamada:

- a) En primer lugar se atenderá al número de horas contratadas en la temporada anterior mediante contrato de tipo fijo-discontinuo (FD). El concepto de hora contratada incluye tanto las inicialmente contratadas, como las que fueran consecuencia de una novación o ampliación del contrato inicial. Aquellos trabajadores que comenzaron con contrato temporal y fueron transformados a fijos-discontinuos se les computará el total de horas contratadas como consecuencia de ambos contratos.

Debido a que los trabajos F-D no se repiten en fechas ciertas, al variar las fechas de inicio y fin de las temporadas, así como la intensidad y volumen de actividad en la empresa, en los contratos se hará constar una indicación sobre las horas estimadas de prestación de servicio en la temporada o temporadas para las que el trabajador hubiera sido contratado.

Quedan fijo el número de horas contratadas aún en el caso de que se produjese una reducción o ampliación del número de horas de apertura del Parque en un futuro, con las siguientes precisiones:

1º) Durante el período de vigencia de este convenio, la jornada semanal, continuando irregular, para este colectivo se mantendrá respecto a la media de los 3 años anteriores a la fecha de la firma del convenio, no pudiendo sufrir variación a la baja de más del 4%.

2º) En el caso de que se produjese una reducción del número de horas de apertura del Parque y para garantizar el 100% de las horas contratadas, la Dirección distribuirá las horas de los empleados que no repitan de año en año, revirtiendo esas horas en los empleados que repitan hasta el máximo de las necesidades operativas.

En cualquier caso, si un empleado no hubiera prestado servicio en la temporada inmediatamente anterior a la que se produce el llamamiento por haber permanecido en situación de baja laboral causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no-laboral), situación de maternidad o de excedencia de la contemplada en el artículo 46.3 del E.T. (“excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo” y “excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”), a efectos del orden de llamamiento se tendrán en cuenta las horas contratadas en la temporada previa a aquella en la que no pudo prestar servicio, ajustadas conforme a la proporción establecida en el párrafo anterior.

- b) En el caso de que coincidan entre dos o más empleados las mismas circunstancias establecidas por el criterio anterior, se atenderá a la evaluación del desempeño, calificación profesional y adaptación al puesto de trabajo para aquellos empleados cuyo contrato hubiera sido celebrado en una misma temporada. Respecto de empleados cuyo contrato hubiera sido realizado en distintas temporadas regirá antes el criterio de la antigüedad establecido en el siguiente apartado.

- c) En el caso de que tampoco pudiera determinarse una preferencia conforme a los dos criterios anteriores por coincidir las mismas circunstancias entre dos o más empleados, entonces se atenderá a la antigüedad que tuvieren (entendida como fecha de celebración del contrato FD o del contrato temporal que posteriormente fue transformado a FD)
- d) Finalmente, en el caso de que tampoco pudiera determinarse la preferencia atendiendo a la fecha de celebración del contrato conforme a lo determinado en el apartado anterior por existir igual antigüedad, se acudirá entonces a la fecha más antigua de la primera relación laboral que mantuvo el empleado con la empresa.

Con carácter general, en el momento del llamamiento la empresa adscribirá al empleado con mejor puesto en el escalafón a aquellas posiciones cuyas relaciones laborales se prevean que van a ser más duraderas, sin perjuicio de que circunstancias excepcionales puedan requerir una adscripción distinta.

**Art. 4.- Plazo de publicación del Orden de Llamamiento:** antes del día 15 de Febrero se publicarán los distintos Órdenes de Llamamiento de las distintas Áreas, siendo esta la fecha tope para proceder a su publicación. No obstante conforme se vayan cerrando se procurará ir publicando con la mayor anterioridad posible los distintos Órdenes de Llamamiento fijados para las distintas Áreas.

**Art. 5.- Forma del llamamiento: el llamamiento podrá ser ordinario y extraordinario.**

- a) **Llamamiento Ordinario:** Se realizará por notificación fehaciente (carta certificada con acuse de recibo u otros medios igual de fehacientes) dirigido al domicilio señalado por el empleado.

El empleado está obligado a comunicar cualquier cambio de domicilio al Área de Selección. La empresa no se responsabiliza de llamamientos fallidos por haberlos realizado al domicilio que le constase en su base de datos.

Plazo.- este llamamiento se realizará con una antelación de mínimo 16 días a la fecha de incorporación.

- b) **Llamamiento Extraordinario:** Se realizará para situaciones excepcionales o de imprevistos de afluencia de visitantes o de personal anterior en el escalafón que no se incorpora o renuncia a incorporarse. La notificación se realizará por telegrama o llamada telefónica.

Plazo.- este llamamiento se realizará con una antelación mínima de 24 horas.

Sistema de llamada telefónica: se registrará la llamada y la persona de Recursos Humanos que la realice deberá hacer constar las causas de imposibilidad de contacto o de negativa a la reincorporación y firmar dando fe de ello.

Un miembro del Comité o Delegado Sindical colaborará como testigo y firmará también. Será responsabilidad de los representantes de los trabajadores que al menos uno de ellos esté presente y disponible los días en que se requiera el efectuar las llamadas. Si no pudieren estar, se podrá sustituir su actuación testifical por otra persona del Departamento de Recursos Humanos a efectos de no paralizar la operativa y continuar con las llamadas de empleados fijos discontinuos para cubrir la necesidad.

**Art. 6.- Efectos del llamamiento-** Se ha de distinguir entre:

**a. Efectos del Llamamiento Ordinario:**

En el plazo de 72 horas siguientes a recepción de la carta de la empresa el empleado debe comunicar obligatoriamente su voluntad (en uno u otro sentido: 1. de no querer incorporarse o 2. de querer y aceptar el día para el que se le llama o 3. de imposibilidad de hacerlo para ese día pero justificando ya una de las causas de fuerza mayor establecidas) mediante carta certificada por procedimiento administrativo (que le servirá como prueba en caso de extravío de correos, traspapeleo, etc..)

**a.1 Si su respuesta es que NO va a incorporarse:** debe remitir la carta en plazo y forma y se entiende que se produce un “desistimiento de la relación laboral” (baja voluntaria). Este empleado se mantendrá en la “base genérica de currícula de la empresa” para futuras plazas (salvo que

expresamente comunique su deseo de que se prescinda de su currículum vitae conforme a los derechos reconocidos por la legislación vigente en materia de tratamiento de datos de carácter personal)

**a.2 Si su respuesta es que NO va a incorporarse** pero por causa justificada de las previstas en este acuerdo que además acredita fehacientemente: debe remitir la carta en plazo y forma y la empresa está obligada a llamarle para la siguiente vacante, (que le será notificada nuevamente con la antelación del plazo de 16 días si es un caso de llamamiento ordinario o de 24 horas si fuera una llamada extraordinaria)

**a.3 Si su respuesta es que NO va a incorporarse** porque tiene una causa o motivo que no es de los previstos en este acuerdo pero dice querer incorporarse en un futuro y que se le tenga en cuenta: la empresa entenderá que se ha producido un “desistimiento de la relación laboral” (baja voluntaria). La empresa le mantendrá en su “base de datos privilegiada” como “personal con interés” para tenerle en cuenta para otros procesos de selección (ya sea de contratación de tipo F-D o de tipo temporal).

**a.4 Si su respuesta es que SÍ se incorpora:** debe remitir la carta en plazo y forma. El día en que debe incorporarse deberá presentar la copia de su notificación enviada en forma y plazo.

**a.5 Si el empleado no notifica en forma nada:** la empresa entiende que se ha producido “desistimiento relación laboral” (baja voluntaria). Igualmente, **cualquier notificación que NO sea hecha en forma se considerará como si no hubiera sido realizada.**

**a.6 Si notifica en forma su incorporación pero LUEGO NO APARECE EL DÍA SEÑALADO, sin tener o, teniéndola, sin acreditar fehacientemente (ya lo haga previamente, ya lo haga en un plazo de 3 días siguientes a su no incorporación) causa de las justificadas y previstas en este acuerdo:** se entiende “desistimiento relación laboral” (baja voluntaria). La empresa intentará cubrir su vacante con llamamientos extraordinarios, y si no pudiese, con contrataciones de nuevo personal.

**a.7 Si notifica en forma su incorporación y LUEGO NO APARECE EL DÍA SEÑALADO, PERO acredita fehacientemente, (bien previamente, o bien en el plazo de los 3 días siguientes a su no incorporación) que no puede o pudo incorporarse por una de las causas justificadas y previstas en el presente acuerdo:** la empresa está obligada a llamarle para la siguiente vacante, que le será notificada nuevamente con la antelación del plazo de 16 días si es un caso de llamamiento ordinario o de 24 horas si fuera una llamada extraordinaria.

#### **b. Efectos del Llamamiento Extraordinario:**

Si después del llamamiento extraordinario (de plazo mínimo de antelación de sólo 24 horas y vía telefónica o telegrama) no existe confirmación de incorporación (bien porque no se haya podido localizar al empleado para hablar con él, o porque no contesta el teléfono, o porque el teléfono no funciona, o porque contesta y rechaza la llamada, o por cualquiera otra circunstancia), el empleado no pierde su puesto en el escalafón y será llamado para los siguientes puestos que se requieran, y su relación laboral se ajustará a las necesidades de la empresa que le ofrecerá un puesto ajustado al tiempo que quede de temporada.

Pero en el caso de no atender un llamamiento de este tipo (extraordinario) en tres ocasiones, se considerará que su relación laboral queda extinguida por desistimiento (baja voluntaria). En cualquier caso, para que opere lo establecido en este párrafo, los llamamientos extraordinarios deberán tener una separación mínima de 16 días entre ellos. Si se hiciese un llamamiento antes de que transcurra ese plazo, no computará a efectos del desistimiento de la relación laboral.

En el caso de que el empleado contestase en un llamamiento extraordinario que SÍ se incorporará, y llegado el día NO apareciese y no acreditase fehacientemente en el plazo de 3 días establecido al efecto en el presente acuerdo ninguna de las causas justificativas, se entenderá que se ha producido un “desistimiento de la relación laboral” (baja voluntaria).

#### **Art. 7.- CAUSAS JUSTIFICATIVAS PARA NO INCORPORARSE EN LA FECHA PREVISTA**

Única y exclusivamente se considerarán causas justificativas para no incorporarse en la fecha prevista de reinicio de la relación laboral que la empresa notifique al empleado, las siguientes:

- a) Nacimiento de hijo o enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. (Esto es: padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, yernos, nueras, suegros, hermanos, cuñados – que sean: bien cónyuge del hermano del trabajador o bien hermano del cónyuge-)
- b) Boda propia, o encontrarse en “viaje de novios”.

- c) Baja laboral causada por contingencias comunes, accidente de trabajo o enfermedad profesional
- d) Hallarse formando parte de un jurado o formando parte de una Mesa Electoral durante la votación a Elecciones Generales, Autonómicas o Locales. Haber sido citado judicialmente como testigo o perito en juicio.
- e) Encontrarse realizando un examen de estudios oficiales (entendido como aquellos avalados por centros oficiales pertenecientes al Estado, C.A. o Municipio, u organismos autónomos de los mismos).

Para que dichas causas sean consideradas justificativas deberán estar acreditadas fehacientemente por el trabajador en los plazos establecidos en el presente acuerdo al efecto.

Leído el presente documento por ambas partes y hallándolo conforme, lo firman por duplicado ejemplar y en el lugar y fecha indicados.

Por la Dirección

Por el Comité de Empresa

(03/33.935/18)

