

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, S. L. (código número 28103322012022).*

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

RESUELVE

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

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

Madrid, a 9 de mayo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO MALL ENTERTAINMENT CENTRE ACUARIO ARROYOMOLINOS S.L.**CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Partes negociadoras.**

El presente Convenio Colectivo queda concertado y, por tanto, suscrito de una parte por la Empresa "Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, Sociedad Limitada" y de otra parte por los trabajadores, cuyos representantes, constituidos en comisión negociadora, se han reconocido como interlocutores válidos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

a) **Ámbito territorial.** El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo es el único centro de trabajo de la Empresa "Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, Sociedad Limitada", sito en Calle Puerto de Navacerrada, Centro Comercial Intu Xanadú, 28939 Arroyomolinos, Madrid.

b) **Ámbito funcional.** El presente Convenio Colectivo se aplicará a todas las actividades directamente explotadas por la Empresa "Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, Sociedad Limitada" en el centro de trabajo indicado.

c) **Ámbito personal.** Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal que preste sus servicios en "Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, Sociedad Limitada", mediante una relación laboral común, sin más excepciones que las contempladas en este artículo.

d) **Ámbito temporal.** El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, 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 2024.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 5. Absorción y compensación.

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

Artículo 6. Garantía personal.

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

CAPÍTULO II**CONTRATACION, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL****Artículo 7. Facultad de organización.**

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

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

Artículo 8. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificarán según los distintos niveles o grupos profesionales, cada uno de los cuáles tendrá asignado los diferentes puestos de trabajo. El Anexo I recoge la clasificación profesional, por niveles y puestos, recogiendo las funciones de cada una de estos. 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 un mismo puesto de trabajo, en función de las especiales características en las funciones realizadas, que exijan un tratamiento retributivo diferenciado.

Artículo 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 no estructura: 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, para cuya vinculación se suscribirán contratos temporales.

Artículo 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.

Artículo 11. Trabajos de superior e inferior grupo o nivel profesional y polyvalencia funcional.

Los trabajadores vinculados por el presente Convenio Colectivo, y siempre que concurren causas legalmente previstas, razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, 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 nivel o grupo 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.

Artículo 12. 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.

A) Contratos indefinidos. Se precisan de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a la que se dedica la Empresa. Esta modalidad contractual podrá ser utilizada bien a jornada completa bien a tiempo parcial.

B) Contratos 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 excursiones escolares, celebraciones, 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 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.

C) Contratos eventuales por circunstancias de la producción. 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. Se utilizará en concreto esta modalidad de contratación para reforzar la plantilla en Navidad, Semana Santa, Verano, fines de semana, vísperas de fiestas y puentes. Las partes pactan que su duración máxima será de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

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.

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

Artículo 13. Períodos de prueba y plazos de preaviso.

Se establecen los siguientes períodos de prueba por categoría:

- De seis meses para los empleados encuadrados en el grupo profesional 1.
- De dos meses para los empleados encuadrados en el grupo profesional 2.
- De un mes para el resto de personal.

En el supuesto de contratos temporales por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba máximo será de dos meses.

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 a la plantilla.

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 empleados encuadrados en el grupo profesional 1, 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.

CAPÍTULO III**TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 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 otros factores que inciden en la actividad general del centro de trabajo, ambas partes reconocen la imposibilidad de que las diferentes actividades desarrolladas por la Empresa, en los distintos puestos de trabajo, tengan los mismos horarios, igual distribución de jornada laboral, así como de días de descanso.

Artículo 15. Jornada anual, horario y distribución irregular de la jornada.

La jornada anual ordinaria máxima de trabajo será la siguiente para cada año de vigencia del Convenio:

AÑO	HORAS MÁXIMAS
2021,2022 y 2023	1792
2024	1784

En atención a la actividad cíclica y estacional, de intensidad variable y de difícil previsión, toda la jornada ordinaria anual se distribuirá de forma irregular a lo largo del año según los cuadrantes de horarios y de turnos que se confeccionen en la Empresa de acuerdo con las necesidades operacionales, con absoluto respeto a los descansos legales.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Se establece la obligatoriedad de la prestación de trabajo en sábados, domingos y días declarados legalmente como festivos por la autoridad competente. Por lo tanto, el descanso semanal, que tendrá una duración mínima e ininterrumpida de treinta y seis horas, se podrá producir en cualquier día de la semana.

Los catorce días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán como descanso en período distinto, cuya fecha de disfrute será acordada entre las partes.

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 no se considerará tiempo de trabajo efectivo y, no se podrá acumular ni al principio ni al final de la jornada de trabajo del empleado. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En los supuestos de fuerza mayor y cuando por razones extraordinarias o cualquier otra causa no imputable a la Empresa, no sea posible la prestación de servicios al público por parte del trabajador, el Responsable de cada Departamento asignará a los empleados que ya se encuentren en el centro de trabajo las tareas necesarias para cubrir al menos cuatro horas de trabajo efectivo.

La jornada laboral ordinaria no podrá superar las 10 horas de trabajo efectivas al día.

Artículo 16. Vacaciones.

Como norma general los trabajadores contratados por tiempo indefinido disfrutarán de un período de vacaciones de veintidós días laborables por año natural. Aquellos empleados indefinidos que no presten servicios laborales todos los días de la semana disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales por año natural.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán la parte proporcional que les corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre.

Respecto al período de disfrute, será acordado entre las partes, salvo coincidencia de dos personas de una misma área, en cuyo caso la Empresa propondrá un período alternativo para cubrir el servicio mínimo. En determinadas áreas, será preferente disfrutar de las vacaciones fuera del período de Navidad y Semana Santa que se consideran de actividad punta.

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

En las contrataciones temporales el disfrute de las vacaciones devengadas se adaptará a cada supuesto concreto y a las necesidades organizativas de la Empresa.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro con las siguientes excepciones:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural o, coincida con el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento o por riesgo de embarazo., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

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

La concreción del nuevo período de vacaciones será acordada entre las partes.

Artículo 17. Cambios en los días de libranza/descanso semanal por necesidades organizativas y productivas

En aquellos casos en los que por necesidades organizativas y/o productivas, un empleado deba acudir a prestar servicios en su día de descanso semanal según el cuadrante semanal, y no se le haya comunicado con una antelación de cinco días, se le compensará con:

- Un descanso equivalente al 1,25% de la jornada trabajada si el día trabajado no se trata de un día festivo.
- Un descanso equivalente al 1,5% de la jornada trabajada si el día trabajado es un día festivo.

Se acordará entre las partes el día de disfrute de estos permisos, pudiendo en todo caso descontarse del cómputo anual.

Artículo 18. 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 del propio trabajador (o, en su caso, inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho).

Justificante: libro de familia

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.

Justificante: libro de familia/certificado de nacimiento/informe facultativo

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

Justificante: certificado de empadronamiento

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 periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Justificante: prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

h) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

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

j) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del

salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

g) A partir del 1 de enero de 2022, se concederá un día de permiso retribuido para asuntos propios para los empleados indefinidos con un año de antigüedad. Debe solicitarse con un mínimo diez días de antelación y supeditado a que las necesidades de la Empresa queden cubiertas (en caso de coincidir dos personas del mismo departamento, se propondrá una fecha de disfrute alternativa).

h) A partir del 1 de enero de 2022, se concederán también, dos horas de permiso retribuido para asuntos propios para los empleados indefinidos con un año de antigüedad. Debe solicitarse con un mínimo diez días de antelación y supeditado a que las necesidades de la Empresa queden cubiertas (en caso de coincidir dos personas del mismo departamento, se propondrá una fecha de disfrute alternativa).

i) A partir del 1 de enero de 2023, se concederá un día adicional de permiso retribuido para asuntos propios para los empleados indefinidos con un año de antigüedad. Debe solicitarse con un mínimo de diez días de antelación y supeditado a que las necesidades de la Empresa queden cubiertas (en caso de coincidir dos personas del mismo departamento, se propondrá una fecha de disfrute alternativa).

j) A partir del 1 de enero de 2023, se concederán adicionalmente otras dos horas de permiso retribuido para asuntos propios para los empleados indefinidos con un año de antigüedad. Debe solicitarse con un mínimo de diez días de antelación y supeditado a que las necesidades de la Empresa queden cubiertas (en caso de coincidir dos personas del mismo departamento, se propondrá una fecha de disfrute alternativa).

k) Desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo, los empleados indefinidos con un año de antigüedad podrán disfrutar de 12 horas anuales de permiso retribuido para acudir a citas médicas, o para acompañar a un familiar de primer grado a las mismas. Las horas podrán usarse de forma fraccionada. Para el disfrute de estas horas, será necesario la aportación del justificante de asistencia y un preaviso de 7 días, siempre que sea posible.

Artículo 19. Excedencias

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

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo 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 misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

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

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

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

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

Artículo 20. 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, será como mínimo de un 30% y como máximo de un 60% del número de horas ordinarias para las que fue inicialmente contratado.

CAPÍTULO IV

REMUNERACIONES

Artículo 21. Estructura de la remuneración.

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

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

A) Salario base: El salario base mensual u horario será a partir de la firma del presente Convenio para el año 2021 y para todos los puestos de trabajo agrupados por niveles salariales, el siguiente:

NIVEL SALARIAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE HORARIO
I	1.285,71 €	7,89 €
II	1.142,86 €	7,02 €
III	1.071,43 €	6,58 €
IV	965,00 €	5,92 €

El salario base mensual se percibirá proporcionalmente al número de días trabajados cada mes.

Cuando un empleado tenga una jornada laboral inferior a la jornada establecida como máxima, su sueldo base mensual se calculará proporcionalmente a la misma.

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

- B) Plus absorbible:** Su concesión obedece a circunstancias cualitativas de orden personal que concurren con el empleado. Será concedido libremente por la Empresa, no tendrá carácter consolidable, pero sí absorbible.
- C) Complemento de nocturnidad:** Este complemento lo percibirán los trabajadores de los Grupos Profesionales 3 y 4 recogidos en el presente Convenio, que trabajen entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Se devengará por hora efectivamente trabajada y su cuantía será el 20% del importe hora Salario Base.
- D) Incentivo voluntario y gratificación variable:** La Empresa, al objeto de compensar y estimular aquellas actitudes y aptitudes personales que, a su juicio, afecten positivamente en la ejecución de la actividad profesional individual, podrá establecer discrecionalmente percepciones económicas denominadas incentivos voluntarios o gratificaciones variables. Este complemento no tendrá carácter consolidable.

Artículo 22. 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.

Respecto al Grupo 4, se garantiza un salario anual de 14.200 € brutos para el año 2022 (por tanto, el incremento salarial acordado para 2022 no será acumulativo en ese año para el Grupo 4).

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

Artículo 23. Incrementos salariales

Los conceptos retributivos deberán revisarse sobre la retribución anual bruta de los empleados que presten servicios de manera ininterrumpida durante todo el año y que se encuentren de alta en la Compañía a la fecha de firma del Convenio Colectivo conforme a las bandas salariales siguientes, que serán aplicables a partir del 1 de enero de cada año:

AÑO	INCREMENTO SALARIAL
2022	IPC año anterior+0,5% (con un mínimo garantizado de un 0,5%)
2023	IPC año anterior+0,5% (con un mínimo garantizado de un 0,5%)
2024	IPC año anterior+0,5% (con un mínimo garantizado de un 0,5%)

No resultarán de aplicación de manera acumulativa los incrementos acordados en el presente artículo, para los empleados cuyos salarios sean incrementados en ese año en un porcentaje igual o superior al incremento acordado en el presente artículo bien por acuerdos individuales o por promociones.

Excepcionalmente, sí resultarán de aplicación de manera acumulativa los incrementos acordados para los años 2023 y 2024 para los empleados cuyo salario se incremente en un porcentaje igual o superior al establecido en la tabla anterior como consecuencia de la actualización del Salario Mínimo Interprofesional.

Para el año 2022, el incremento recogido en este artículo no es acumulativo para el Grupo 4 en el que ya se garantiza una tabla salarial mínima conforme a lo recogido en el artículo 21 y en Anexo II.

Artículo 24. 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 junto con el plus absorbible, abonándose la parte proporcional de dichas pagas extraordinarias de manera prorrateada durante los 12 meses del año, computándose los meses de enero a junio del año en curso para la paga de julio y de julio a diciembre del año en curso para la paga de diciembre.

Artículo 25. Ayuda por natalidad.

Por el nacimiento o adopción de un hijo, desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo, los trabajadores indefinidos que presten servicios de manera ininterrumpida durante todo el año tendrán derecho a percibir una ayuda consistente en 400 euros brutos.

En el supuesto de que el nacido sea hijo de dos trabajadores de "Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, Sociedad Limitada", la ayuda se abonará por mitad a cada uno de ellos.

Artículo 25 bis). Ayuda por nupcialidad o inscripción como pareja de hecho.

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, la Empresa concederá una gratificación por importe de 400 euros brutos al personal indefinido que, prestando servicios de manera ininterrumpida durante todo el año, contraiga matrimonio o se inscriba oficialmente como pareja de hecho (limitado a una sola vez). En caso de que los contrayentes sean los dos trabajadores de "Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, Sociedad Limitada", la ayuda se abonará por mitad a cada uno de ellos.

Artículo 26. Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo.

1. En los casos de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa se compromete a completar la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario del trabajador desde el primer día de la baja.
2. En los casos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa se compromete a completar la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario del trabajador a partir del día 21.

Será requisito indispensable para poder acceder al complemento de la prestación de la Seguridad Social, un índice de absentismo inferior al 5% en los últimos doce meses y una antigüedad en la Empresa de un año.

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.

CAPÍTULO V**DEFENSA DE LA SALUD. ORGANOS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO****Artículo 27. 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 trabajadores en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la Empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

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

Competencias:

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

Facultades:

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

Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

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

Artículo 28. Vigilancia de la salud.

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

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.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 29. Medios de protección individual.

La Empresa, 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.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 30. Funciones del órgano de representación legal de los trabajadores.

En atención al número de trabajadores, y a la normativa vigente en la materia, el centro de trabajo cuenta con el correspondiente órgano de representación legal de los trabajadores formado por tres delegados de personal a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo.

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

1. Ser informado por la dirección de la Empresa:

a) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones Empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

b) En función de la materia que se trate:

- Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

2. El Empresario facilitará a los representantes legales de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados los representantes de los trabajadores para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

3. 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. 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. Colaborar y participar con la Empresa en las obras sociales que esta decida efectuar.

6. 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.

Artículo 31. 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.

Artículo 32. 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

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33. 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.

Artículo 34. 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 si repercuten negativamente en el desarrollo del mismo.

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.

Artículo 35. Sanciones.

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

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

Artículo 36. 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.

Artículo 37. 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**COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA****Artículo 38. 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.

Artículo 39. 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

Artículo 40. Remisión a la legalidad vigente.

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

Artículo 41. Uniforme de trabajo.

Los trabajadores de "Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, 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.

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.

Artículo 42. Fondo de préstamos.

- 1º. **Constitución:** El personal que presta servicios de manera ininterrumpida durante todo el año disfrutará de la concesión de préstamos de carácter económico por parte de la Empresa a partir del 1 de enero de 2022.
- 2º. **Cuantía:** Se establece una cuantía de 8.000,00 euros para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, de forma que las cantidades máximas pendientes de amortización no superarán, en ningún caso, la cifra indicada anteriormente. De esta cuantía total, se destina la cantidad de 2.000,00 euros para atender necesidades urgentes y perentorias que deban ser tratadas de forma prioritaria, por lo que la distribución del mismo es de 6.000,00 euros para atender los casos recogidos en el punto 3º, y 2.000,00 euros para atender las necesidades urgentes y perentorias que sean calificadas como tales por el Comité Paritario, como órgano administrador de este fondo de préstamos.
- 3º. **Fines:** La finalidad de este Fondo de Préstamos es la concesión de préstamos reintegrables y sin interés, a los trabajadores que prestan servicios de manera ininterrumpida durante todo el año, en las condiciones reguladas en los puntos siguientes, para atender necesidades plena y debidamente justificadas en alguno de los siguientes casos:
 - a) Grave quebranto en la economía familiar, por causas urgentes e imprevistas y no imputables al peticionario.
 - b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares que convivan con el empleado.
 - c) Acceso a la propiedad de bienes esenciales y necesarios.
 - d) Adquisición de ajuar a nuevos matrimonios.
 - e) Reparación urgente de la vivienda del empleado.
 - f) Pago de escrituras, gastos de notaría e impuestos por adquisición de vivienda propia, siempre que ésta constituya su vivienda habitual.
 - g) Gastos de ortopedia u ortodoncia, y en general, todos aquellos gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social.

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

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

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

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

La cuantía del préstamo no podrá exceder de 2.000,00 euros. En casos realmente excepcionales la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso, el voto unánime del Comité Paritario, así como el Visto Bueno de la Dirección de la Empresa.

El solicitante del préstamo queda obligado a:

- 1º) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada, aportando los justificantes o garantías que se le exijan.
- 2º) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación automática del préstamo y a la devolución inmediata de la cantidad prestada o pendiente de amortización.
- 3º) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos, que no podrán exceder de 2 años, serán fijados por el Comité Paritario en función de la importancia del crédito. La cantidad por amortizar no será nunca inferior a 83,33 euros mensuales, descontándose el importe de amortización mensual en cada una de las pagas previstas en el Convenio.
- 4º) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los 6 meses siguientes a su cancelación, excepto en casos urgentes y perentorios.
- 5º) A amortizar el préstamo en la forma convenida, mediante la deducción automática en el recibo mensual de salarios. En caso de que el empleado cause baja voluntaria en la Empresa y tenga pendiente de amortizar parte del préstamo, la cantidad que pudiera estar pendiente se le descontará íntegramente de su correspondiente liquidación de salarios o finiquito de la relación laboral.

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

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

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

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

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

Artículo 43: Igualdad

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

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

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

Artículo 44: Género gramatical (RAE)

Para evitar desdoblamientos, el género gramatical empleado en el presente Convenio relativo al/los trabajador/es deberá considerarse utilizado y referido indistintamente tanto al género masculino como al género femenino, por lo que en dicha expresión se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

Artículo 45: 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.

Artículo 46: Entradas

Los empleados en alta tendrán derecho a recibir dos entradas de Atlantis por mes completo trabajado, que deberán solicitar en el Departamento de Administración de la Empresa.

ANEXO I
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES.

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

Grupo 2. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y/o titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior completados con una formación y conocimientos específicos del puesto de trabajo y cuyas principales funciones son coordinar a un grupo de personas distribuyendo 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, y reportando a la dirección de cada área o departamento.

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

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

GRUPOS PROF.	PUESTOS DE TRABAJO
GRUPO 1	Director Jefe Departamento Titulado Superior
GRUPO 2	Supervisor
GRUPO 3	Especialista
GRUPO 4	Auxiliar

ANEXO II
TABLAS SALARIALES AÑO 2021

	AÑO 2021 SALARIO BASE ANUAL
NIVEL I	18.000,00 €
NIVEL II	16.000,00 €
NIVEL III	15.000,00 €
NIVEL IV	13.510,00 €

Respecto al Grupo-Nivel IV, se garantiza un salario anual de 14.200 € brutos para el año 2022 (por tanto, el incremento salarial acordado para 2022 no será acumulativo en ese año para el Grupo 4).

(03/9.511/22)

