

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.**

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

**PAGOS POR ADELANTADO**

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo de PUY DU FOU ESPAÑA, S.A., con número de convenio colectivo 45100532012019, suscrito de una parte por un representante de la empresa, y de otra, por dos representantes de los trabajadores, presentado inicialmente ante este organismo el día 22 de julio de 2019, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio (DOCM del 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 26 de julio de 2019.–El Delegado Provincial, P.S. la Secretaria Provincial (artículo 14 del Decreto 79/2019, de 16 de julio), María Jesús Hernández García.

#### CONVENIO COLECTIVO DE “PUY DU FOU ESPAÑA, S.A.”

##### CAPÍTULO 1: NATURALEZA Y ÁMBITO

###### Preámbulo.

Los principios inspiradores de PUY DU FOU residen en primer lugar en la confianza y lealtad recíprocas entre las distintas personas empleadas (el uso genérico del lenguaje engloba a ambos sexos, sin distinguir hombres de mujeres), con independencia del nivel que ostente cada uno.

Asimismo, constituye un pilar esencial de PUY DU FOU la asimilación de un código ético marcado por valores fuertes - de honor, honra, disciplina y pasión.

También es esencial la transmisión del saber hacer propio de PUY DU FOU a su plantilla, de modo que asimile y enriquezca día a día la originalidad de la empresa. Cabe destacar que el desempeño de las labores profesionales por parte de las personas trabajadoras se caracteriza por la originalidad y la polivalencia de las tareas a desarrollar. Del mismo modo, se debe partir de la premisa de que la riqueza de esta entidad reside en el buen hacer de su plantilla, puesto encarna la esencia de PUY DU FOU que pretende transmitir a sus visitantes.



Por otra parte, PUY DU FOU ha de contar con un modelo operativo flexible a nivel general, y especialmente en cuanto a recursos humanos se refiere, para adaptarse a la estacionalidad que es inherente a su modelo.

Para plasmar debidamente todo lo anterior, indudablemente resulta necesaria la suscripción de un convenio colectivo propio que permita el desarrollo de los citados principios inspiradores. Dicho convenio colectivo persigue la construcción de una atmósfera que combine el bienestar de las personas trabajadoras, la trasmisión del saber hacer por parte de éstos, su dedicación y esfuerzo, con las exigencias de disciplina y de estacionalidad inherentes al modelo del Parque.

#### **Artículo 1. Naturaleza y fines.**

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la empresa PUY DU FOU ESPAÑA, S.L. y por los representantes de los trabajadores de la misma asistidos por las centrales sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los firmantes manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva. Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un convenio colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la empresa PUY DU FOU ESPAÑA, S.A. y sus personas trabajadoras, reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de convenios de ámbito distinto, aún cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en la empresa PUY DU FOU ESPAÑA, S.A.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

Lo establecido en el presente convenio es de aplicación y regirá para todos los empleados de la empresa "PUY DU FOU ESPAÑA, S.A.", con excepción de los directores, gerentes y 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.

#### **Artículo 3. Vigencia y denuncia.**

El convenio tendrá una duración de tres años y medio años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de julio de 2019 al 31 de diciembre de 2022.

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

Finalizada la vigencia natural, ya sea el convenio denunciado o no, se prorrogará éste anualmente hasta que se alcance un acuerdo de convenio que lo sustituya.

#### **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 respectivo grupo profesional.

#### **Artículo 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.

### **CAPITULO II: CONTRATACIÓN, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 6: Período de prueba y plazo de preaviso.**

El período de prueba será:

- \* De hasta seis meses para las personas trabajadoras del Nivel I.
- \* De tres meses para las personas trabajadoras del Nivel II.
- \* De dos meses para las personas trabajadoras del Nivel III.
- \* De un mes para las personas trabajadoras del Nivel IV.

La IT (incapacidad temporal) suspenderá el cómputo del plazo máximo del período de prueba para poder evaluar después del alta médica al empleado por el período de prueba que restase. La baja por IT que se produzca durante el período de prueba no impedirá automáticamente la posibilidad de que



la dirección pueda dar por resuelto el contrato si del período transcurrido con anterioridad a la baja se puede deducir la no idoneidad del empleado.

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. 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 saldo y finiquito.

#### **Artículo 7. Facultad de organización**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

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 éste 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.

Se reconoce por los firmantes que la actividad de la empresa es una actividad de temporada, que incluye en el desarrollo de la misma del lunes a domingo, así como una parte del horario de trabajo considerado nocturno, y que en atención a estas circunstancias se ha establecido el sistema retributivo y cuantías salariales pactadas en virtud del presente convenio colectivo.

Asimismo, sin que implique una merma en la facultad aludida en los párrafos anteriores, la representación legal de los trabajadores podrá contribuir en esta organización a través de la presentación de propuestas, emisión de informes, etcétera 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.

#### **Artículo 8. Clasificación profesional.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes. El anexo I recoge la clasificación profesional y la definición de las funciones que se adscriben a cada grupo profesional.

Se podrán establecer niveles salariales diferentes en un mismo grupo profesional, en función de las especiales características de las funciones adscritas a cada grupo profesional, y/o la experiencia del trabajador, que exijan un tratamiento retributivo diferenciado.

Asimismo, con el objetivo de atender las necesidades del Parque y por un criterio de enriquecimiento de los puestos de trabajo, dentro de un mismo grupo profesional podrán realizarse una amplia variedad de tareas y en diferentes ubicaciones.

#### **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:

##### **1. Personal de estructura:**

Personal cuyas funciones se desarrollan a lo largo de todo el año y cuya relación laboral con la empresa se rija por un contrato indefinido. Son dos tipos de personas trabajadoras:

–Personal en contrato fijo continuo: Personal que presta sus servicios de forma constante durante el año, siendo requerido para trabajar en los equipos núcleos de operación, y en los servicios dichos de “back office” de la empresa.

–Personal en contrato fijo discontinuo: 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 (apertura y cierre no sujeto a fechas ciertas). La relación laboral de este personal tendrá una duración de máximo diez meses y medio al año (y pudiendo su período de prestación de servicios darse en dos años naturales distintos). Habida cuenta de las peculiaridades de la actividad del Parque, se podrá utilizar los contratos fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial.

El llamamiento de los empleados fijos de trabajo discontinuo se realizará de conformidad con el Reglamento recogido como anexo III.

##### **2. Personal eventual:**

Personal que presta sus servicios para un plazo determinado y estén contratados mediante un contrato temporal:

–Personal de obra y servicio; contratados hasta el fin de la obra asignada (pudiendo exceder la duración del contrato los 24 meses).

–Personal de refuerzo requerido por las circunstancias de la operación del parque, normalmente en el período de apertura al público del Parque.



–Personal contratado mediante contrato eventual, contratos de obra o servicio, interinaje o cualesquiera otros de los permitidos por la Ley, independientemente de su duración.

#### **Artículo 10. Movilidad funcional.**

Teniendo en cuenta las múltiples actividades del Parque, la empresa podrá asignar a los empleados funciones o tareas según lo establecido en su contrato de trabajo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase funciones de grupo superior se le retribuirá conforme a las mismas. Asimismo, si la persona trabajadora realizara de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a seis meses en un año o a ocho meses en dos años, de manera no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo. Se excluyen del período y, por lo tanto, no se computarán los tiempos en los que la persona haya estado sustituyendo a otra de grupo superior que se encontraba en situación de suspensión del contrato de trabajo por larga enfermedad o maternidad.

En el caso de que el desempeño de funciones sea de un grupo inferior, se mantendrá la retribución de origen, esto es, la de mayor nivel.

### **CAPITULO III: JORNADA LABORAL, FIESTAS Y VACACIONES**

#### **Artículo 11. Principios básicos**

Las partes reconocen que, debido a la actividad del Parque, existen distintas actividades que no tienen los mismos horarios, jornada laboral de igual duración y descansos los mismos días de la semana. Cada actividad y las variaciones del ritmo de la misma, diaria, semanal y estacionalmente aconsejan horarios distintos, distribución de la jornada laboral de forma diferente y descanso semanal en distintos días de la semana.

#### **Artículo 12. Calendario días de apertura.**

A principio de cada año se dará a conocer, tanto a las personas trabajadoras como a la representación laboral de las personas trabajadoras, el calendario inicialmente previsto de los días de apertura del Parque al público, pero sin que ello suponga que éste sea el calendario definitivo. Los posibles cambios al calendario de días de apertura inicialmente previsto, así como los días de apertura inicialmente no previstos, se dará a conocer por escrito, señalando los motivos de la modificación, tanto a las personas trabajadoras como a la representación legal de los trabajadores con, al menos, 5 días de antelación.

#### **Artículo 13. Jornada laboral.**

La jornada ordinaria de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio:

- Será realizada de lunes a domingo,
- Será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- La jornada máxima diaria será de nueve horas.

En el caso de los empleados que tengan distribución irregular de la jornada, se establece la posibilidad de que, en un máximo de diez ocasiones al año, la jornada máxima diaria sea de diez horas. En todos casos, respetando el descanso entre jornadas.

Las personas trabajadoras que presten servicio durante más de cinco horas el mismo día y por indicación previa de la empresa, deberán, durante ese día, trabajar en jornada partida pudiendo tener una interrupción no superior a cuatro horas ni inferior a una hora.

El descanso en jornada continuada de más de seis horas será de veinte minutos, que serán retribuidos como tiempo de trabajo efectivo.

El descanso semanal del personal será el que estipula la ley con un máximo de siete días de trabajo efectivo seguidos. Igualmente, se establece la posibilidad excepcional de hacer once días seguidos de trabajo (siempre que vayan seguidos de tres días de descanso) en un máximo de cuatro ocasiones al año.

Al objeto de ajustar la jornada laboral para que al 31 de diciembre se realicen las horas de jornada laboral previstas en este convenio, las recuperaciones o descansos compensatorios que procedan, se realizarán en aquellos días de la época de baja actividad, y siempre con comunicación previa a la representación legal de los trabajadores.

#### **Artículo 14. Jornada laboral de menores de 18 años.**

Para el personal que se incorpore siendo menor de edad, la jornada ordinaria de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio:

- Será realizada de lunes a domingo,
- Será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- La jornada máxima diaria será de ocho horas.

Las personas trabajadoras menores de edad que presten servicio en jornada partida, tendrán una interrupción no superior a cuatro horas ni inferior a una hora. En los casos de jornadas inferiores a seis horas, la interrupción no podrá ser superior a dos horas.



El descanso en jornada continuada de más de cuatro horas y media será de treinta minutos, que serán retribuidos como tiempo de trabajo efectivo.

La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Al objeto de ajustar la jornada laboral para que al 31 de diciembre se realicen las horas de jornada laboral previstas en este convenio, las recuperaciones o descansos compensatorios que procedan, se realizarán en aquellos días de la época de baja actividad, y siempre con comunicación previa a la representación legal de los trabajadores.

#### **Artículo 15. Horario de trabajo.**

Debido a la actividad del Parque, los horarios de trabajo de cada mes serán comunicados a las personas trabajadoras con una antelación mínima de diez días, mediante la publicación en el tablón de anuncios de su departamento o sección del cuadrante horario.

Una copia del cuadrante horario deberá ser entregada a los representantes legales de los trabajadores y se expondrá en el tablón de anuncios.

Una vez publicado el cuadrante horario, el mismo sólo podrá ser modificado previo acuerdo con la persona trabajadora, y, solo podrá modificarse para atender ausencias o imprevistos por ejemplo derivados de enfermedad, consultas y urgencias médicas, permisos retribuidos imprevistos, y causas de fuerza mayor. La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la empresa conozca la existencia del imprevisto y se procurará la pertinente rotación para que estos cambios se repartan equitativamente entre la plantilla correspondiente.

La determinación de los horarios seguirá un criterio de racionalidad y equidad entre las distintas personas trabajadoras que prestan sus servicios en un mismo departamento o unidad, así como el respeto a los cuadrantes comunicados a las mismas. 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, las personas trabajadoras 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 que se disfrutará dentro de los cuatro meses posteriores, previa fijación por la empresa, respetándose en todo caso el límite de jornada anual máxima establecido.

Para el resto de las personas trabajadoras, esto es, aquellas que no están afectados por la distribución irregular de la jornada, el horario se comunicará al inicio de cada año conjuntamente con el calendario laboral.

#### **Artículo 16. Vacaciones.**

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

#### **Artículo 17. Festivos.**

Las personas trabajadoras que, no habiendo sido contratados específica y preferentemente para trabajar tales días y presten su servicio en festivos coincidentes con el periodo de apertura del parque (parque abierto), tendrán derecho a disfrutar de un día de descanso en compensación por cada día festivo trabajado a parque abierto, sumándose éste a los días de vacaciones pendientes de disfrutar. Dichos días de descanso compensatorio se disfrutarán dentro del periodo en que el parque permanezca cerrado.

#### **Artículo 18. Licencias y permisos.**

1. La persona trabajadora, previa solicitud por escrito 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 por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 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 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 a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del estatuto de las personas trabajadoras.

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) 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.

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 que acuerde con la empresa y respetando las necesidades del servicio.

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 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 generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

j) Los trabajadores 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.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

### **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. La persona trabajadora 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 la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y 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 oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

5. La persona trabajadora 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.

## CAPITULO IV: REMUNERACIONES

### Artículo 20. Salario base.

El salario base es la parte de la retribución establecida por unidad de tiempo para los distintos grupos profesionales, en las cuantías anuales señaladas en la tabla convenida en el anexo II del presente convenio.

### Artículo 21. 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 más el plus de polivalencia y flexibilidad horaria.

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.

La empresa podrá prorratear las dos pagas extraordinarias mes a mes durante el año natural.

### Artículo 22. 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, la empresa en su afán de premiar la polivalencia en los diferentes grupos profesionales, de premiar la capacidad de desarrollar diferentes funciones o horarios, y de premiar la disponibilidad de cambios por situaciones imprevistas, establece un plus mensual de polivalencia y flexibilidad horaria, cuya cuantía anual se encuentra establecida para cada grupo profesional en el anexo II.

### Artículo 23. Plus de finalización de temporada.

El personal de temporada que haya completado íntegramente, sin solución de continuidad la temporada del Parque, percibirá el citado plus en un único pago al finalizar la misma, en la cuantía señalada en la tabla salarial recogida en el anexo II. El personal de estructura fijo continuo percibirá el citado plus prorrateado en las doce mensualidades.

### Artículo 24. Nocturnidad.

Se reconoce por ambas partes firmantes que la actividad de la empresa es una actividad en la que una parte del horario de trabajo es considerado nocturno, y que en atención a dicha circunstancia se ha establecido el sistema retributivo y cuantías salariales pactadas en virtud del presente convenio colectivo.

### Artículo 25. Horas extraordinarias y complementarias.

1. Únicamente tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria máxima anual y no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.



2. Las horas extras podrán ser remuneradas o compensadas mediante descanso retribuido, a elección de la empresa, en un plazo de cuatro meses. Para toda la vigencia del convenio, se remunerará o compensará en proporción de un 25% más que la hora ordinaria, de modo que una hora extra equivaldrá a una hora y quince minutos.

3. Las personas trabajadoras con contrato parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, podrán realizar horas complementarias, no pudiendo exceder éstas del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Las horas complementarias serán remuneradas en un plazo de cuatro meses. Para toda la vigencia del convenio, se remunerará o compensará como la hora ordinaria.

4. Sin perjuicio de lo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Las horas complementarias serán remuneradas en un plazo de cuatro meses. Para toda la vigencia del convenio, se remunerará como la hora ordinaria. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el número 3 de este artículo.

#### **Artículo 26. Forma, lugar y tiempo de pago de la retribución.**

La retribución se abonará mediante transferencia bancaria a la cuenta que designe la persona trabajadora.

La periodicidad del pago será mensual y se hará en los cinco días hábiles siguientes del mes siguiente para las retribuciones devengadas en el mes inmediatamente anterior.

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.

Las personas trabajadoras que ostenten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar, una vez al año, el anticipo de su remuneración a cuenta del trabajo, por importe equivalente a treinta días de su salario base. Dicho anticipo será devuelto a la empresa mediante descuentos prorrateados en las nóminas posteriores, sin que en ningún caso el periodo de devolución del anticipo pueda ser superior a 10 meses. En el caso de que la duración del contrato del trabajador sea determinada, o se trate de un fijo discontinuo, la devolución del citado anticipo se realizará de forma prorrateada en las nóminas pendientes hasta la fecha normal de finalización de su contrato, o del periodo de actividad restante del año en curso, sin que en ningún caso el periodo de devolución del anticipo pueda ser superior a 10 meses.

En el caso de que queden devoluciones pendientes de un anticipo de los previstos en el párrafo anterior, no podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta su total devolución.

#### **Artículo 27. Incrementos salariales.**

Las cuantías previstas en todos los conceptos en el Anexo II del presente convenio colectivo se actualizarán durante la vigencia del convenio según el IPC real, pero se actualizarán a principio de año según el IPC previsto. Una vez conocido el IPC real, la empresa abonará la diferencia entre el IPC previsto y el incremento pactado durante los dos meses siguientes al conocimiento del dato del IPC real.

#### **Artículo 28. Complemento de incapacidad temporal.**

Accidente laboral y enfermedad profesional: La empresa, en caso de enfermedad profesional o accidente laboral, complementará la prestación de Seguridad Social, desde el primer día, hasta el 100% de la base reguladora de dicha prestación.

Enfermedad común y accidente no laboral: Durante la primera baja del año natural de cada trabajador la empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social hasta llegar al 75% de la base reguladora de dicha prestación, desde el cuarto día hasta el decimoquinto, y del decimosexto al 365 hasta llegar al 85% de la base reguladora de dicha prestación.

### **CAPITULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 29: Principios de ordenación**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de personas trabajadoras y Empresa.

Se considerará falta toda acción u omisión que implique incumplimiento de los deberes y obligaciones de cualquier índole pudiendo ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

#### **Artículo 30. Clasificación de las faltas.**

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

**1) Se considerarán como faltas leves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo por período superior a cinco minutos hasta tres ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa, siempre que previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros del mismo.
- h) La embriaguez ocasional en el trabajo.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio Sectorial y en las normas aplicables.

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

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo por períodos superiores a cinco minutos en más de tres ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de 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 y salud laboral, 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, siempre que dichas órdenes no supongan riesgo para la salud del trabajador.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.
  - i) La embriaguez habitual en el trabajo.
  - j) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - k) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad
  - l) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un período de dos meses.
  - m) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

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

- a) La impuntualidad, en más de diez minutos, no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante tres meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.



- i) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral debidamente advertida.
- m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas con anterioridad a la comisión del hecho.
- o) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

### **Artículo 31. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - \* Amonestación escrita.
  - \* Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
  - \* Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
  - \* Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - \* Despido.

### **Artículo 32. Procedimiento sancionador**

a) En las faltas graves y muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de las personas trabajadoras o a los delegados sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de personas trabajadoras afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los delegados sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

### **Artículo 33. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas 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. Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

## **CAPITULO VII: DISPOSICIONES VARIAS**

### **Artículo 34. Equipos de trabajo, medios de protección, ropa de trabajo.**

La Empresa facilitará los uniformes y vestuario necesarios para la realización del trabajo, asimismo, facilitará a las personas trabajadoras los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre equipos de protección individual.

### **Artículo 35. Protección de la maternidad.**

La empresa contará con una evaluación de riesgos laborales que comprenderá la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de



trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mútuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los párrafos precedentes será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el párrafo siguiente.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 36. Seguro médico.**

La empresa podrá ofrecer a la plantilla, la posibilidad de adscribirse con un proveedor externo a un seguro médico pactado en condiciones más favorables que las del mercado. La adscripción será voluntaria y correrá por cuenta del trabajador. La empresa facilitará la gestión realizando la retención de la prima en nómina.

#### **Artículo 37. Acceso gratuito al parque por parte de las personas trabajadoras para el disfrute de espectáculos.**

A partir del año 2021, las personas trabajadoras vinculadas a la empresa por un contrato de duración indefinida que presten sus servicios durante más de seis meses al año, tendrán acceso al Parque de forma gratuita durante un máximo de 6 días por año (temporada), con exclusión del espectáculo nocturno.

### **CAPÍTULO VIII: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO**

#### **Artículo 38. Comisión de interpretación y aplicación del convenio.**

1. Composición: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, de máximo cuatro (4) miembros por cada parte, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Estará integrada por representantes de las personas trabajadoras en la empresa y, por otra parte, la representación de la dirección de la empresa.

2. Procedimiento: Los asuntos sometidos a esta comisión revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días, y, en el segundo, en 48 horas. La función de la Comisión será solucionar de forma negociada las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente.

3. Funciones: Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

I. Interpretación del convenio.

II. A requerimiento de las partes deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

III. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.



IV. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo.

V. Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la Comisión paritaria.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3, y artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Personales trabajadoras, las partes establecen expresamente que la comisión paritaria del convenio colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

En los casos de materias reguladas en convenio colectivo, para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando la Comisión paritaria no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, someterán la cuestión a los procedimientos de conciliación y mediación establecidos en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha y su Reglamento de aplicación. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo.

#### **Disposición adicional primera.**

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Disposición adicional segunda.**

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, incluida la Ley de Igualdad, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Negociadora a la mayor brevedad posible.

#### **Disposición adicional tercera.**

La empresa y la representación de las personas trabajadoras, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de personas trabajadoras que, menoscaben la dignidad personal o ejerzan una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente sobre una persona o personas en el puesto de trabajo.

La dirección de la empresa definirá y hará pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración tiene que ser incluida en el ideario de la empresa y / o en el reglamento de régimen interno, si lo hubiere.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 15 días naturales desde que el trabajador tome conciencia, a fin de que la dirección instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en el periodo de un mes a partir de la notificación de la parte interesada.

#### **Disposición adicional cuarta.**

##### **De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.**

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, expresan su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el



acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

#### **Medidas de igualdad.**

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la empresa.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

#### **Áreas de actuación. Selección, promoción y desarrollo personal.**

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

#### **En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en la empresa, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

#### **Formación.**

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que la empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado, las personas trabajadoras que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

#### **Disposición derogatoria.**

Las disposiciones del presente convenio colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo o pactos que vinieran aplicándose a las personas trabajadoras afectados por el mismo, desde el mismo momento de su entrada en vigor en las materias aquí tratadas. Las cuestiones y dudas de concurrencia que pudieran plantearse se resolverán por la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del convenio.



## ANEXO I CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### GRUPO PROFESIONAL I. COORDINADOR

Encargado de dirigir y coordinar un área dentro de un departamento. Son los encargados de, dentro del área de su responsabilidad, proponer estrategias, coordinar actividades

heterogéneas y gestionar una o varias funciones, con mando sobre las personas trabajadoras adscritos a su área y coordinando las actividades de la misma.

### GRUPO PROFESIONAL II. SUPERVISOR

Supervisan funciones homogéneas o a un grupo de personas dentro de un área determinada, con responsabilidad sobre la misma. Planifican o programan las tareas de su equipo dentro del área. Controlan el desempeño de las actividades del área y del equipo en su caso. Los supervisores reportaran directamente al Coordinador del área o al responsable del Departamento si éste asume también la dirección del área.

### GRUPO PROFESIONAL III. ESPECIALISTAS

Incluye aquellos puestos que requieren alto grado de especialización y que conllevan la realización de tareas de tipo técnico con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en el ámbito o unidad de trabajo que se trate. Son tareas que tienen alto impacto. Incluyen procesos de trabajo de cierta complejidad. Se requiere competencia técnica para detectar problemas y buscar soluciones.

### GRUPO PROFESIONAL IV. AUXILIARES

Se integran en este nivel los puestos de trabajo en los que se realizan tareas auxiliares o de apoyo en un área determinada. Requieren un grado mínimo de iniciativa propia y son tareas que están bien definidas o son de tipo mecánico, manual o rutinario. Realizan tareas sencillas, sujetas a instrucciones detalladas, basadas en habilidades físicas o sociales, utilización de maquinaria para procesos u operaciones elementales. Sujetos a supervisión.

## ANEXO II

GRUPO PROFESIONAL	DENOMINACIÓN	SAL. BASE ANUAL (incluido prorrateo gratificaciones extraordinarias)	PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA (incluido prorrateo gratificaciones extraordinarias)	PLUS FIN DE TEMPORADA ANUAL	TOTAL ANUAL
I	Coordinador	21.000,00	5.000,00	3.000,00	29.000,00
II	Supervisor	18.000,00	4.000,00	2.000,00	24.000,00
III	Especialista	16.000,00	3.000,00	1.000,00	20.000,00
IV	Auxiliar	14.000,00	500,00	500,00	15.000,00

Los importes reflejados en la anterior tabla se corresponden con la retribución a jornada completa, correspondiendo a los tiempos parciales la retribución proporcional a la jornada realizada.

## ANEXO III ACUERDO DE REGLAMENTO DE LLAMADA DE PERSONAS TRABAJADORAS

### FIJOS DISCONTINUOS

#### Artículo 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.

#### Artículo 2.

El llamamiento se producirá dentro de cada área y grupo profesional de los establecidos en el convenio colectivo de PUY DU FOU ESPAÑA, S.A.. 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.

#### Artículo 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. Aquellas personas trabajadoras 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.

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.

#### Artículo 4.

Plazo de publicación del orden de llamamiento: Antes del día de finalización de cada temporada 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.

#### Artículo 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 10 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 las personas trabajadoras que al menos uno de ellos esté presente y disponible los días en que se requiera el efectuar las llamadas. Si no pudiesen 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.

#### Artículo 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 curricula 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 10 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 FD 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 comparece 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 pudiere, con contrataciones de nuevo personal.

a.7 Si notifica en forma su incorporación y luego no comparece 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 10 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).

#### **Artículo 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.

N.º I.-4232