

**Parque de la Naturaleza de Navarra, S.A.
“Senda Viva”**



**CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJO PARA 2013-16**

25 de abril de 2014

ÍNDICE

<i>CAPÍTULO PRELIMINAR. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES</i>	4
<i>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</i>	5
Art. 1. Naturaleza y fines.	5
Art. 2. Determinación de las partes.	5
Art. 3. Ámbito territorial.	5
Art. 4. Ámbito personal.	5
Art. 5. Ámbito temporal.	5
Art. 6. Vinculación a la totalidad.	6
Art. 7. Absorción y compensación.	6
Art. 8. Garantía personal.	6
Art. 9. Comisión paritaria.	6
Art. 10. Sometimiento al Tribunal Laboral de Navarra.	7
<i>CAPÍTULO II. REGIMEN DE TRABAJO.</i>	7
Art. 11. Organización del trabajo.	7
Art. 12. Clasificación Profesional.	8
Art. 13. Período de prueba y plazo de preaviso.	8
Art. 14. Promoción profesional.	9
<i>CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO.</i>	9
Art. 15. Jornada de trabajo y descansos.	9
Art. 16. Calendario Laboral y horarios.	10
Art. 17. Bolsa de horas	10
Art. 18. Vacaciones.	10
Art. 19. Licencias y permisos retribuidos.	11
<i>CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.</i>	13
Art. 20. Salario.	13
Art. 21. Componentes del Salario.	13
Art. 22. Complementos : “Pluses”	13
Art. 23. Horas extraordinarias.	14
Art. 24. Forma, lugar y tiempo de pago de la retribución.	14
Art. 25. Incremento Salarial.	15
<i>CAPÍTULO V. CONTRATACION Y EMPLEO.</i>	16
Art. 26. Estabilidad en el empleo.	16

Art. 27. Contratación de trabajadores indefinidos a tiempo parcial.	16
Art. 28. Regulación del contrato indefinido a tiempo parcial.	17
Art. 29. Excedencias	18
Art. 30. Excedencia por cuidado de familiares.-	19
CAPÍTULO VI. PROTECCIÓN SOCIAL	19
Art. 31. Violencia de género.-	19
Art. 32. Complementos por Incapacidad Temporal.-	19
Art. 33. Protección a la maternidad.-	20
Art. 34. Suspensión del contrato por paternidad.-	20
Art. 35. Igualdad y no discriminación.-	20
Art. 36. Seguro de Accidentes	21
Art. 37. Otros beneficios	21
CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.	21
Art. 38. Principios ordenadores	21
Art. 39. Tipificación de faltas	22
Art. 40. Sanciones	25
Art. 41. Circunstancias atenuantes.	26
Art. 42. Circunstancias agravantes.	26
Art. 43. Prescripción.	26
CAPÍTULO VIII. RELACIONES SINDICALES	27
Art. 44. Bolsa de horas sindicales.-	27
ANEXO 1. GRUPOS PROFESIONALES	28
ANEXO 2. PRESENCIA EN DÍAS DE APERTURA DEL PARQUE	30
ANEXO 3. TABLAS SALARIALES	31
ANEXO 4. OTROS BENEFICIOS	32
HOJA DE FIRMAS	33



CAPÍTULO PRELIMINAR.DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

En Arguedas, a 25 de abril de 2014, reunidos los componentes del Comité de Empresa y Representantes de la Dirección de la empresa "Parque de la Naturaleza de Navarra, S.A." suscriben los acuerdos que más adelante se relacionan y que servirán para regular las condiciones de trabajo para los años 2013, 2014, 2015 y 2016.

Representantes de la Empresa: *María Eugenia Lecumberri Alli*
Rubén González Martínez de Morentin

Comité de Empresa: *Raquel Fernández Navas*
Raquel Martínez Martin
Belén Sinues Del Val
Kenny Omar Muñoz Macías
Emma Bote Mateos

Ambas partes se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la firma del presente Convenio, signado de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Naturaleza y fines.

Las partes firmantes del presente acuerdo, 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 PARQUE DELA NATURALEZA DE NAVARRA S.A., y sus trabajadores, 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.

Las disposiciones de este Convenio no resultaran afectadas por el contenido de C. Colectivos de ámbitos distintos, salvo que las partes signatarias decidieran, de común acuerdo, adherirse a uno de aquellos.

Art. 2. Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo se pacta entre la Empresa PARQUE DELA NATURALEZA DE NAVARRA S.A. y el Comité de Empresa de PARQUE DE LA NATURALEZA DE NAVARRA S.A.

Art. 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o establezca en el futuro la Empresa "PARQUE DE LA NATURALEZA DE NAVARRA, S.A.", para el desarrollo de sus actividades,

Art. 4. Ámbito personal.

Este Convenio será aplicable a todo el personal laboral de la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea la actividad a la que se dedique y la naturaleza del contrato laboral común que tenga suscrito con ésta.

Art. 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor con efecto desde el 1 de enero de 2013, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA, salvo aquellos conceptos en que expresamente se hubiere convenido otra fecha y tendrá una duración de *cuatro* años, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

Este Convenio se prorrogará automáticamente en su totalidad salvo que sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses de su vencimiento o sucesivas prórrogas.

En el caso de que se haya denunciado dentro del plazo establecido, el actual Convenio permanecerá en vigor mientras no sea sustituido por uno nuevo y publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA.

Art. 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas globalmente.

Art. 7. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas que figuran en el presente Convenio, debidamente valoradas, absorberán y compensarán en su conjunto y en cómputo anual cualesquiera otras que pudieran estar establecidas o lo sean por disposiciones futuras en normas de cualquier rango legal, o que resulten de resoluciones administrativas o judiciales.

Art. 8. Garantía personal.

Se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio Colectivo.

Art. 9. Comisión paritaria.

Se constituye a todos los efectos legales, previstos en el apartado 3, e) del Art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Paritaria que integrada por cuatro miembros: dos designados por la Empresa y otros dos que representarán al personal, elegidos de entre los miembros del Comité de Empresa que suscriben el presente Convenio.

La Comisión se mantendrá en sus funciones hasta la constitución de la Mesa Negociadora del siguiente Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Entenderá con carácter previo a cualesquiera acción jurisdiccional, administrativa o arbitral y de todas aquellas cuestiones que de manera individual o colectiva se puedan plantear sobre la interpretación y/o aplicación del presente Convenio Colectivo.
- Revisión, valoración y actualización, en su caso, de aquellos aspectos que puedan resultar afectados por disposiciones legales o reglamentarias sobrevenidas.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- La comisión paritaria se reunirá a requerimiento de una de las partes en el plazo de quince días.

Art. 10. Sometimiento al Tribunal Laboral de Navarra.

En orden a la resolución de los conflictos que pudieran surgir en la interpretación, cumplimiento y/o aplicación del presente Convenio, y sobre los que no hubiera podido alcanzarse acuerdo en el preceptivo período de consultas o en el seno de la Comisión paritaria, las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación cumplimiento y/o aplicación de este Convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, en sus fases de Mediación y Conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento Arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por lo tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresa y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario, y que las partes firmantes de este Convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

CAPÍTULO II. REGIMEN DE TRABAJO.

Art. 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección, y tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, teniendo en cuenta que el objetivo común a todos los trabajadores es el de conseguir la máxima satisfacción de los clientes de SENDAVIVA, garantizando el correcto funcionamiento y servicio de todas las unidades que componen el producto que se ofrece al público.

Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles.

La Dirección y el Comité de Empresa en sus actuaciones tratarán de alcanzar los objetivos comunes, teniendo siempre presente la singularidad y aspectos peculiares de esta actividad, conjugando los principios generales de flexibilidad, equidad y justicia, buscando siempre el respeto a la normativa vigente y fomentando la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores y la conciliación de su vida laboral y familiar.

En todo caso, la Empresa informara con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la Empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección de la Empresa, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que se adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Art. 12. Clasificación Profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes. El *Anexo 1* recoge la clasificación profesional y la definición de las funciones que se adscriben a cada grupo profesional.

A su vez, atendiendo al objetivo común de todos los trabajadores del Parque descrito en el artículo anterior, cualquier persona podrá ser requerida de manera no habitual por la Empresa, para realizar labores que no requieran de una formación no adquirida, incluso de áreas funcionales diferentes y/o grupos profesionales inferiores, sin alteración de su jornada ordinaria.

Cuando por decisión de la Empresa se realicen trabajos que corresponden a un grupo profesional inferior, el personal afectado seguirá percibiendo el salario correspondiente al grupo profesional y nivel al que se encuentre adscrito; si se realizan trabajos correspondientes a un grupo profesional superior, se aplicarán las condiciones salariales del mismo por el periodo que dure su realización.

La Dirección de la Empresa, conjuntamente y de común acuerdo con el Comité, podrá modificar durante el periodo de vigencia de este Convenio, el listado de funciones que pertenecen en exclusiva a cada grupo profesional.

Art. 13. Período de prueba y plazo de preaviso.

El período de prueba en los contratos será de 6 meses para los Técnicos titulados y de 2 meses para el resto de trabajadores. La situación de Incapacidad laboral Transitoria podrá interrumpir el cómputo de este período siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

El personal que desee causar baja voluntaria deberá dar un plazo de preaviso de tantos días como correspondan a su grupo profesional según la siguiente relación:

- Grupos 1 y 2: 30 días
- Grupos 3, 4 y 5: 15 días

Estos plazos se incrementarían en un 50% si la baja tuviese efecto durante el periodo de apertura al Público del Parque.

El incumplimiento de este preaviso ocasionará una indemnización equivalente a los devengos salariales de los días de retraso en la comunicación, pudiendo retener esa

indemnización de los devengos que la Empresa deba abonar al trabajador en concepto de salario y finiquito.

Art. 14. Promoción profesional.

La Empresa, siempre que sea posible, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores de plantilla que reúnan las condiciones requeridas, valorando positivamente la formación, conocimientos, disposición, antigüedad, así como el haber desempeñado satisfactoriamente, de forma temporal, las funciones de superior categoría del puesto que se pretende cubrir. A tal efecto, se comunicará al Comité de Empresa la necesidad de cubrir el puesto y las pruebas que se vayan a realizar.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO.

Art. 15. Jornada de trabajo y descansos.

La jornada máxima, en cómputo anual, de trabajo efectivo será de:

- 1752 horas, en 2013, repartidas en 219 días laborables.
- 1752 horas, en 2014, repartidas en 219 días laborables.
- 1752 horas, en 2015, repartidas en 219 días laborables.
- 1752 horas, en 2016, repartidas en 219 días laborables.

Se considerará incluido en el tiempo de trabajo efectivo el invertido en los desplazamientos dentro del Parque, una vez iniciada la jornada de trabajo y el dedicado a la recogida y entrega de materiales necesarios para el desempeño del mismo como llaves, medios de comunicación, documentación o cualquier otro material e instrumento de trabajo.

En atención a la actividad propia del Parque, variable en el transcurso del año, y de acuerdo a lo establecido el art. 34, 2. del E.T., se establece una distribución irregular de jornada. La jornada máxima diaria durante los meses donde se sitúan los días de Parque abierto al público será de 10h. y la mínima en los días que el trabajador tenga señalada prestación de servicios será de 4h.

Los trabajadores que prestan sus servicios en jornada partida tendrán una interrupción en la misma no superior a 2 horas ni inferior a 45 minutos, que en ningún caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Si por razones de fuerza mayor, causas meteorológicas o cualquier otra causa no imputable a la Empresa, no fuera posible realizar la prestación de servicios por parte del trabajador, éste tendrá derecho al cómputo de 3 horas de las previstas para la jornada en que se produzca aquella circunstancia como tiempo de trabajo efectivo, siempre que no acuda a las instalaciones por haber sido avisado de la imposibilidad de la prestación, o que habiendo llegado a las instalaciones de la Empresa no se haya incorporado a su

puesto de trabajo. En el caso de que un trabajador se incorpore a su jornada normal, la Empresa dispondrá de ½ hora para comunicarle que debe abandonar su puesto de trabajo por causas de fuerza mayor. Transcurrida la primera ½ hora, si se produce la interrupción, se abonará el salario correspondiente a media jornada de trabajo. Si la interrupción se produce una vez iniciada la 2.ª parte de la jornada, se abonará el salario correspondiente a una jornada de trabajo completa.

Art. 16. Calendario Laboral y horarios.

El calendario laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el art. 34-6 del E.T.

En su elaboración, y como aspecto fundamental, se tendrá en cuenta el calendario de la temporada de apertura del Parque, así como las necesidades ineludibles de personal para secciones determinadas según “Anexo 2”, los horarios previstos de funcionamiento de las instalaciones, distribución del descanso semanal, interrupción o descanso en jornadas partida y continuada, así como el resto de circunstancias propias del funcionamiento de la actividad, consultando al Comité de Empresa sobre el contenido del mismo.

Art. 17. Bolsa de horas

Aparte de los días en que el Parque abre para el público en general se establecerán unos días en el calendario para atender a visitas de grupos concertados. A la hora de elaborar el calendario de apertura anual del Parque se desconoce o resulta imposible cuantificar el número de esos días que efectivamente representarán visitas de grupos, por lo que es necesario establecer una bolsa de horas que permitan a la Dirección disponer del personal necesario para atender a esos grupos.

La Empresa garantizará una ocupación efectiva del 80% de esos días previstos para grupos concertados, con la consiguiente ampliación de la jornada ordinaria, para los trabajadores que mediante contrato individual acuerden dejar el 20% restante como bolsa de horas. La Empresa podrá exigir su cumplimiento, atendiendo a una mayor carga de trabajo, aunque no estará obligada a dar ocupación efectiva ni a retribuir a los trabajadores la totalidad de esta bolsa.

La Empresa se compromete a notificar con un mínimo de 72 horas de antelación la necesidad o no de contar con el trabajador afectado en esos días dedicados a grupos concertados.

Art. 18. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán una vacación anual retribuida de 35 días naturales para cada año de vigencia del Convenio. El fraccionamiento o división de las vacaciones se regirá por lo que las partes acuerden, teniendo siempre presente que la peculiaridad de la actividad de la Empresa exige disponer del máximo número de trabajadores en la temporada de actividad durante los días de apertura al público del Parque.

En concreto, los días de apertura al público la Empresa podrá exigir la presencia de los componentes de la plantilla, parcial o totalmente en función del área al que pertenezcan, según la tabla del *Anexo 2*, garantizándose en todo caso el disfrute de vacación mínimo recogido en la misma tabla.

En la programación de las vacaciones, a su vez, habrá que tener presente que se cuenta con personas que por la actividad que desempeñan y para la cual han sido específicamente contratadas, son requeridas todos los días de apertura al público.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con la suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 19. Licencias y permisos retribuidos.

1. El personal que preste sus servicios durante un período igual o superior a 9 meses dentro del año natural tendrá derecho a 2 días de permiso, no retribuidos, para asuntos propios.

El personal que preste servicios durante un período superior a 4 meses e inferior a 9, tendrá derecho a 1 día de permiso, no retribuido, para asuntos propios.

En ningún caso podrán coincidir simultáneamente más de dos trabajadores del mismo área en el disfrute de días de asuntos propios en día de apertura al público, respetándose estrictamente el orden de solicitud.

Los días de asuntos propios se deberán solicitar con una antelación mínima de quince días de anticipación a la fecha fijada para su disfrute.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T. 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 que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. Por lactancia de un menor de 9 meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quién 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 a razón de una hora diaria hasta que el hijo cumpla 9 meses. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más 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.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3, 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

7. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 18 años.

8. Todas las licencias y permisos recogidos en este Convenio se extenderán, en iguales condiciones, a las parejas de hecho debidamente registradas.

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Art. 20. Salario.

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las remuneraciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Art. 21. Componentes del Salario.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el Salario Base y los complementos del mismo.

Para los distintos grupos profesionales se establecen las cuantías mínimas del Salario Base señaladas en la tabla contenida en el “Anexo 3” del presente Convenio, así como de los complementos aplicables, según los casos.

Art. 22. Complementos : “Pluses”

De “Vinculación”

Los trabajadores cuyo contrato se concierte con una duración equivalente a la temporada de Parque abierto al público, establecida en el Calendario anual correspondiente, una vez finalizado el mismo y por cumplimiento de este, percibirán en su liquidación un “Plus de vinculación” por una sola vez, con una cuantía bruta anual que, para el año 2013 será de 357,04 euros o la p.p. en función de la duración de su contrato, si este se hubiese firmado con posterioridad al inicio del período señalado. La revisión de este plus para años posteriores se hará conforme al IPC previsto por el Gobierno de la Nación.

De “Mejora del Parque”

Para fomentar la participación de los trabajadores en la identificación de las áreas de mejora continua, tanto del producto y servicio como de la gestión, la empresa dotará un fondo económico de 38 euros mensuales por trabajador, de los cuales 35 euros se entregarán a cada trabajador que presente una idea de mejora cada mes en su nómina. Los tres euros restantes se acumularán en una bolsa, que se repartirá entre las tres mejores ideas de cada mes. Si algún trabajador no aportara ideas un mes, los 35 Euros que dejaría de percibir se acumularían a la bolsa que se reparta cada mes.

El procedimiento de reparto de dicho fondo económico y la valoración de las ideas que pueda dar lugar al abono de los 35 euros será establecido de común acuerdo entre la representación de la Empresa y el Comité.

De “Responsabilidad”

La Empresa, determinará aquellos días y secciones en donde sea necesario la designación de un “Responsable de día”, que sea el encargado de coordinar al resto de trabajadores de igual o inferior categoría.

Los trabajadores así designados que desempeñen esa función percibirán un Plus de Responsabilidad por cada uno de los días efectivamente trabajados con dicha responsabilidad.

El salario que se percibirá por este concepto se calculará en base a los porcentajes (sobre el salario base) que se establecen en el Anexo 3 de este acuerdo y no será consolidable.

Art. 23. Horas extraordinarias.

Como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, únicamente tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de la jornada máxima establecida para cada día (Art. 15) y las que superen la jornada anual pactada o la inferior que corresponda en atención al período de prestación de servicios.

Con objeto de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar las horas extraordinarias, que excepcionalmente deban realizarse, se cobrarán o disfrutarán. Las horas extraordinarias serán compensadas mediante descanso retribuido superior en un 50 por 100 de las horas trabajadas ó retribuidas económicamente con un valor superior en un 50 por 100 de las mismas. Para la compensación de las horas extraordinarias, que excepcionalmente se hayan realizado, se utilizará el siguiente criterio: el 50% se hará a elección del trabajador y el otro 50% a elección de la Empresa, determinando si se disfrutan o se retribuyen así como el período de su disfrute.

La realización de horas extraordinarias se comunicará bimensualmente al Comité de Empresa, a petición del mismo.

Art. 24. Forma, lugar y tiempo de pago de la retribución.

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

La periodicidad del pago será mensual y se realizará en los primeros cinco días naturales de cada mes para las retribuciones devengadas en el mes inmediatamente anterior.

Con carácter general se establecen dos gratificaciones extraordinarias. Se devengarán semestralmente, una será abonada no más tarde de la primera quincena del mes de julio, y la otra del 25 de diciembre.

Podrá haber contrataciones de personal en las cuales el trabajador perciba sus retribuciones bajo la modalidad de “salario hora”. El ratio horario incorporará la totalidad de conceptos retributivos en la proporción adecuada, a excepción del importe correspondiente al del Plus de Mejora del Parque, que aparecerá en el recibo de salarios de forma independiente, y de la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas y el

”Plus de Vinculación”, si corresponde, que se percibirán de una sola vez en el recibo de liquidación, al finalizar el contrato.

Art. 25. Incremento Salarial.

Para el 2013 se incrementarán las tablas salariales:

- a) Para todas las categorías, según este mismo artículo en función de los objetivos por nº visitantes y satisfacción de clientes, garantizándose un incremento mínimo del 0.30%.
- b) Además, para la categoría auxiliar, un incremento lineal de 350 euros.

Las tablas salariales adjuntadas en Anexo 3 ya incluyen estos incrementos.

Para el 2014 se incrementarán las tablas salariales establecidas en el Anexo 3 como definitivas del 2013:

- c) Para todas las categorías, según este mismo artículo en función de los objetivos por nº visitantes y satisfacción de clientes, garantizándose un incremento mínimo del 0.30%.
- d) Además, para la categoría auxiliar, un incremento lineal de 350 euros.

Las tablas salariales adjuntadas en Anexo 3 ya incluyen estos incrementos.

Con efectos de 1 de enero de 2015, se procederá a incrementar los salarios establecidos para el 2014 en la cuantía que como IPC previsto, para el año 2015, establezca el Gobierno de la nación, más 0’5%.

En caso de que el Índice de Precios al consumo (IPC) elaborado por el INE, registrara a 31 de diciembre del 2015 un aumento superior a la previsión inicial, las remuneraciones percibidas durante el año 2015 se incrementarán en el exceso sobre la cifra indicada hasta alcanzar el IPC real más 0’5%. Dicha revisión salarial se realizará sobre el salario base y los complementos que así lo especifican en el Anexo 3 de este acuerdo y se hará con efecto desde el 1 de enero del 2015, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

Con efectos de 1 de enero de 2016, se procederá a revisar los salarios establecidos para el 2015 en la cuantía que como IPC previsto, para el año 2016, establezca el Gobierno de la nación, más 0’5%.

En caso de que el Índice de Precios al consumo (IPC) elaborado por el INE, registrara a 31 de diciembre del 2016 un aumento superior a la previsión inicial, las remuneraciones percibidas durante el año 2016 se incrementarán en el exceso sobre la cifra indicada hasta alcanzar el IPC real más 0’5%. Dicha revisión salarial se realizará sobre el salario base y los complementos que así lo especifican en el Anexo 3 de este acuerdo y se hará con efecto desde el 1 de enero del 2016, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

Así mismo, a la finalización del año, se procederá a un incremento salarial adicional y consolidable para los años 2013, 2014, 2015 y 2016, en base a la consecución de los siguientes objetivos, de acuerdo con la siguiente escala:

- 120.000 visitantes (0,10%), 85% satisfacción clientes (0,15%)
- 150.000 visitantes (0,15%), 85% satisfacción clientes (0,15%)
- 180.000 visitantes (0,20%), 85% satisfacción clientes (0,15%)
- 200.000 visitantes (0,30%), 85% satisfacción clientes (0,15%)

La cantidad resultante de la revisión salarial y el incremento por objetivos correspondiente al año completo o, en su caso a la parte proporcional, se abonará al mes siguiente a la firma del Convenio.

Si alguno de los años 2015 y 2016 la suma del IPC previsto fuese superior al IPC real, las cantidades percibidas indebidamente no formarán parte de la base para el incremento anual correspondiente al año siguiente. En ningún caso estas cantidades percibidas indebidamente, por ser el IPC previsto mayor al IPC real, podrán ser reclamadas por la empresa al trabajador.

CAPÍTULO V. CONTRATACION Y EMPLEO.

Art. 26. Estabilidad en el empleo.

Consideran ambas partes las características de la actividad de esta Empresa, que viene marcada fundamentalmente por la apertura al público de las instalaciones de manera intermitente en determinadas épocas del año, derivándose de este condicionante su actividad productiva de carácter irregular, es objetivo alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de la plantilla y que la contratación temporal responda única y exclusivamente a circunstancias excepcionales.

Art. 27. Contratación de trabajadores indefinidos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial puede constituir una modalidad específica que se adapte a las características de la actividad, en determinadas épocas y momentos del año.

Se trata además de un modelo de contrato que conjuga los intereses de la Empresa, incorporando la flexibilidad demandada por su actividad, al permitir descargar la plantilla en períodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores, por tratarse de un contrato indefinido aunque no exija la prestación de servicios todos los días laborales del año.

Es por ello que, de una parte la representación legal de PARQUE DE LA NATURALEZA DE NAVARRA S.A., y, de otra la representación legal de los trabajadores de la Empresa citada suscriben, al amparo del artículo 82.1 y 82.2 del Estatuto de los Trabajadores el presente acuerdo de regulación en materias concretas sobre el contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial.

Tendrán la consideración de trabajadores indefinidos a tiempo parcial, los trabajadores contratados para la realización de trabajos cuya ejecución pudiese ser de mayor o menor carga en la actividad en función de las épocas o momentos de la misma. Este volumen de actividad puede tener como consecuencia que no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tengan la consideración de laborales.

Los trabajadores que hayan prestado servicios durante dos campañas consecutivas de apertura al público, la última de ellas completa, y sean llamados para una tercera, también consecutiva, adquirirán automáticamente la condición de trabajador con contrato indefinido a tiempo parcial desde el momento en que se incorporen en esa tercera temporada.

Art. 28. Regulación del contrato indefinido a tiempo parcial.

El contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial, que tiene sustantividad propia en PARQUE DE LA NATURALEZA DE NAVARRA S.A., a todos los efectos, es aquel por el que, aun no pudiendo prestar servicios todos los días laborales en el año, el trabajador es llamado para realizar trabajos fijos en la actividad normal de la Empresa pero que por la actividad propia de la empresa solo se realizan durante la temporada de apertura del parque al público. A efectos de establecer el periodo de tiempo en el que los indefinidos a tiempo parcial de PARQUE DE LA NATURALEZA DE NAVARRA S.A., puedan prestar sus servicios, se considerará el periodo del año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

1.- El contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial en PARQUE DE LA NATURALEZA DE NAVARRA S.A., deberá formalizarse necesariamente por escrito y contendrá las siguientes menciones:

- La naturaleza del contrato.
- La actividad o actividades en las que se van a prestar los servicios objeto del contrato.
- La indicación del periodo en el que se va a desarrollar la actividad o actividades y su duración, que coincidirá, por lo menos, con el tiempo que el parque este abierto al público.
- La determinación de la jornada y el horario de trabajo en las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo.
- El porcentaje de jornada que va a prestar servicios en comparación con un trabajador a jornada completa.

2.- Cada trabajador indefinido a tiempo parcial pertenecerá a un Área y por tanto estará sujeto al calendario aplicable a ésta. El llamamiento se efectuará por escrito con 10 días de antelación al día de su incorporación.

Los trabajadores indefinidos a tiempo parcial que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados, deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa en un plazo de 48 horas, a partir del momento de recibir el llamamiento.

3.- Antes del 31 de diciembre de cada año se comunicara al Comité de Empresa las fechas de apertura y cierre del parque, y el inicio y fin de campaña en caso de que no coincidan con estas.

4.- En caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador indefinido a tiempo parcial podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que este fijado el inicio de la campaña.

5.- El trabajador indefinido a tiempo parcial que haya sido llamado, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la Empresa 24 horas después del momento marcado en la orden de llamamiento sin causa justificada, perderá la condición de indefinido a tiempo parcial, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

6.- La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la baja voluntaria cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras causas justificadas y siempre que estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

7.- Los trabajadores indefinidos a tiempo parcial cesarán el día fijado para la finalización de la campaña. Dicho cese será comunicado de forma escrita al trabajador con una semana de antelación a la fecha de inicio de la suspensión del contrato.

8.- El personal con contrato indefinido a tiempo parcial percibirá sus retribuciones bajo la modalidad de salario hora global, tal y como se establece en el Art. 24.

Art. 29. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo como tiempo de servicios de su vigencia, se concederá por cualquiera de los motivos reconocidos en la legislación vigente.

Todo trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor de un año.

La excedencia se concederá en la fecha solicitada por el trabajador siempre que la solicitud hubiese tenido entrada en la Empresa, con una antelación mínima de treinta días naturales sobre la fecha de solicitud.

En el supuesto de que se solicite por una duración inferior a la máxima prevista, podrán solicitarse prórrogas hasta agotar la duración máxima, viniendo obligada la Empresa a concederlas si se hubiese cumplido el requisito de solicitar la prórroga con una antelación mínima de treinta días naturales sobre la fecha de solicitud de excedencia.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior suspensión contractual por esta causa.

El trabajador excedente, voluntario o forzoso, tendrá derecho al reingreso si hubiese formulado la solicitud de reingreso con treinta días de antelación, como mínimo a la fecha de finalización de la misma, para lo cual la Empresa, caso de considerarse necesario, cubrirá su puesto mediante un contrato de interinidad.

Art. 30. Excedencia por cuidado de familiares.-

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la excedencia para el 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, de duración no superior a dos años, con reserva de su puesto de trabajo durante el primer año y al cómputo de la antigüedad.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la excedencia para el cuidado de cada hijo/a de duración no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento, con derecho al cómputo de antigüedad y reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO VI. PROTECCIÓN SOCIAL

Art. 31. Violencia de género.-

A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, se les garantizarán o mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Art. 32. Complementos por Incapacidad Temporal.-

1.- En los supuestos de I.T. por accidente laboral, o enfermedad profesional y siempre que el trabajador tenga reconocido por la Seguridad Social el derecho a las prestaciones por I.T., la Empresa estará obligada a satisfacer el complemento necesario para que computado lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de I.T., alcance el 100 por 100 de la base de cotización de A.T./E.P. del mes anterior a la baja.

Cuando la Empresa entienda, que el accidente ha ocurrido por una irresponsabilidad manifiesta del trabajador, lo comunicará al Comité de Empresa y propondrá la exención de abono del complemento; De alcanzarse acuerdo entre la

Empresa y el Comité, aquella no estará obligada a abonar el complemento de I.T. por accidente laboral.

2.- En el supuesto de I.T. por accidente no laboral o enfermedad común y siempre que el trabajador tenga reconocido por la Seguridad Social el derecho a las prestaciones económicas derivadas de la I.T., la Empresa estará obligada a satisfacer el complemento necesario a partir del tercer día de baja para que computado lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de I.T., alcance el 100 por 100 de la base de cotización de Contingencias Comunes del mes anterior a la baja.

Cuando la suma de los índices de absentismo por I.T. derivada de enfermedad común, accidente no laboral, y accidente de trabajo con responsabilidad imputable al trabajador computado mensualmente respecto del total de horas posibles sobrepase el 4%, la Empresa no estará obligada a abonar el complemento de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral. La Empresa deberá facilitar al Comité documentación acreditativa suficiente de haber sobrepasado el citado límite, considerándose si así no lo hiciera que el índice de absentismo no ha sido sobrepasado y corresponderá el abono del complemento.

Art. 33. Protección a la maternidad.-

La situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural es una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto debido a la imposibilidad de adaptar su puesto de trabajo a su situación o a cambiarlo por otro compatible con su estado y que da lugar a una prestación económica a la que tienen derecho las trabajadoras durante dicho período de suspensión.

La prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural será el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales.

El proceso se tramitará por las Mutuas a las que estén asociadas las empresas y serán ellas quienes resolverán y notificarán a la afectada.

Art. 34. Suspensión del contrato por paternidad.-

Los trabajadores tendrán derecho a una suspensión del contrato de trabajo por paternidad de 13 días de duración ininterrumpidos, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento en los mismos términos que la suspensión por maternidad. En el caso de que la suspensión no vaya a tener efecto inmediatamente después de terminar el permiso por nacimiento de hijo, el trabajador deberá comunicarlo a la empresa con quince días de antelación.

Art. 35. Igualdad y no discriminación.-

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..

Art. 36. Seguro de Accidentes

La Empresa contratará a su cargo una póliza colectiva de Seguro de Accidentes individuales para sus trabajadores que cubra los riesgos de Muerte e Incapacidad Permanente derivadas de accidente de trabajo, con los siguientes capitales:

Muerte: Capital asegurado de 35.000 euros por trabajador.

Gran Invalidez: Capital asegurado de 40.000 euros por trabajador.

Incapacidad Permanente Absoluta: 35.000 euros por trabajador.

Incapacidad Permanente Total: 25.000 euros por trabajador.

Art. 37. Otros beneficios

La Empresa ofrecerá a los trabajadores durante los días de “Parque abierto al público” ventajas y descuentos en productos y servicios en sus instalaciones. Para el año 2013 y siguientes las tarifas que se establecen son las que figuran en el Anexo 4. Dichas tarifas podrán variar por decisión de la Empresa en función de los costes de adquisición de los productos, modificaciones del servicio al público y/o configuración de las instalaciones, pero siempre por razones suficientemente motivadas. La variación de los descuentos en los establecimientos de hostelería requerirá el acuerdo con el Comité.

Cada temporada de Parque Abierto, el trabajador recibirá de la Empresa, vales descuento que se utilizarán para distribuirlos entre posibles clientes, buscando un mayor número de asistentes al parque. De cada vale de descuento entregado en taquilla por el cliente, el trabajador recibirá 2 euros, que se abonará en la nómina del mes siguiente.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 38. Principios ordenadores

Las presentes Normas tienen por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores y la Empresa.

La Dirección podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa, en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los Representantes Legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 30 días después de la fecha de imposición.

Art. 39. Tipificación de faltas

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

A. Se considerarán **faltas leves** las siguientes:

- A1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
- A2. La no-comunicación con la antelación debida, de una falta al trabajo justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- A3. Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.
- A4. El uso o conservación indebida de herramientas, útiles y del uniforme.
- A5. Falta de aseo o limpieza, tanto personal como en el Parque (tirar papeles, arrancar flores, plantas, etc.) y de los materiales de trabajo.
- A6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- A7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- A8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si la discusión tiene lugar en presencia del público será considerada falta grave.
- A9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- A10. Falta de rendimiento habitual.
- A11. Falta de interés y descuido en los animales y la flora.
- A12. No hacer uso temporalmente durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la Empresa, salvo causa justificada, o lucir pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas para el puesto o unidad de trabajo, así como llevar puesto el uniforme fuera de lugar de trabajo.
- A13. No observar las señales de tráfico dentro del recinto del Parque. En caso de producir un accidente o daños al vehículo o en la propiedad de la Empresa, se considerará falta muy grave, en función de los hechos ocurridos.

B. Se considerarán como **faltas graves** las siguientes:

- B1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días, cuando, en suma, excedan de 30 minutos.
- B2. Cuatro faltas de puntualidad en el plazo de un mes.
- B3. Falta de asistencia al trabajo durante 2 o más días en un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio grave a la Empresa.

- B4. No comunicar con la antelación debida los cambios experimentados en la unidad familiar que pueden afectar a la cotización o prestación de la Seguridad Social o a las retenciones de la renta. La falsedad en estos datos se considerarán como falta muy grave.
- B5. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo y hacer uso de las atracciones del Parque.
- B6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- B7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- B8. La imprudencia en acto de trabajo, así como la negligencia en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, clientes, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.
- B9. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
- B10. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un semestre.
- B11. El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- B12. El mal uso de los uniformes de la Empresa, así como la reincidencia en el incumplimiento de las normas sobre imagen y cuidado personal, cuidado del Parque y del material.
- B13. Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros, artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o la Empresa.
- B14. No entregar a la Empresa, dentro del plazo reglamentario, los partes de baja, alta, o confirmación derivados de una situación de Incapacidad Temporal.
- B15. Emplear para su uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la Empresa.
- B16. No atender a los clientes con la corrección o diligencia debida, así como la falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros/as.
- B17. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebida alcohólicas o drogas durante la jornada de trabajo, así como fumar en el lugar de trabajo.

- B18. No entregar, a la mayor brevedad posible, a la Dirección de la Empresa cualquier notificación o documento, ya sea oficial o de importancia para ella.
- B19. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.
- B20. Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo. Si fuera público, o con clientes, se considerará falta muy grave.
- B21. Mal trato a los animales y a la flora del Parque.

C. Se considerarán como **faltas muy graves** las siguientes:

- C1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o de cinco o más faltas de puntualidad en un plazo de 30 días.
- C2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de 3 meses.
- C3. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- C4. El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
- C5. Haber recaído sobre el trabajador sentencia condenatoria de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversaciones cometidas fuera de la Empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor.
- C6. La simulación de enfermedad o accidente así como la manipulación hecha para prolongar la situación de baja de forma fraudulenta. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por los motivos citados, realice trabajos de cualquier índole o por cuenta ajena.
- C7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- C8. La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.
- C9. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- C10. La negativa a realizar una inspección de taquilla, contenido de bolsos y vehículos al entrar o salir del recinto del Parque, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente.
- C11. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.
- C12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

- C13. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- C14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- C15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- C16. Aceptar regalos de cualquier tipo, de parte de proveedores o contratistas que trabajen con el Parque.
- C17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un semestre.
- C18. La venta pública o uso indebido de entradas del Parque y objetos adquiridos en el mismo, con ánimo de lucro
- C19. La falta de respeto grave o reiterada a los clientes.
- C20. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa y específicamente en los vehículos.
- C21. Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros/as de trabajo.
- C22. La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos de la Empresa.
- C23. Conductas constitutivas de acoso sexual, así como las faltas de respeto o consideración hacia clientes, proveedores, personal de la Empresa o miembros de los órganos de dirección y administración de la misma.
- C24. La difusión, revelación o extracción de datos confidenciales y/o de carácter personal en y/o de ficheros automatizados .

Art. 40. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de Empleo y Sueldo por 1 día.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
 - Despido.

Art. 41. Circunstancias atenuantes.

Se consideran circunstancias atenuantes:

1. No haber tenido intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado.
2. Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.
3. La espontánea confesión de la falta, antes de que se inicien las actuaciones pertinentes para su esclarecimiento y sanción.
4. La retractación, reconciliación y presentación de satisfacciones o explicaciones en los casos de agresión, riñas, insultos, insubordinación o malos tratos respecto a superiores, compañeros de trabajo o clientes.

Art. 42. Circunstancias agravantes.

Se consideran circunstancias agravantes:

1. Ostentar cargos de Jefatura, mando o dirección, especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina, honor profesional o moral personal.
2. La premeditación.
3. Ocasionar daños materiales en los casos de robo.
4. Cometer las faltas en colectividad o previo acuerdo entre varios trabajadores.
5. El mal comportamiento profesional anterior del trabajador o la reiterada practica viciosa en su función.
6. La reincidencia. Se entenderá que hay reincidencia cuando un trabajador incurre en faltas de la misma índole. La reincidencia podrá determinar que la sanción que se adopte sea de grado superior.

Las atenuantes y agravantes que concurren simultáneamente en una misma falta se compensarán una por una.

Art. 43. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los dos meses de haber sido conocidas por la Empresa y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.



CAPÍTULO VIII. RELACIONES SINDICALES

Art. 44. Bolsa de horas sindicales.-

Se crea una Bolsa de Horas Sindicales que engloba la suma de las horas sindicales de cada Miembro del Comité, del mismo grupo sindical, en la Empresa. Cada miembro del Comité de Empresa podrá utilizar como máximo el doble de horas que le corresponderían de forma individual.

ANEXO 1. GRUPOS PROFESIONALES

A continuación se presentan los grupos profesionales y las funciones generales asociadas a los mismos.

Grupo	Funciones generales
Directores de Área	<p>Se encuadra en este Grupo a trabajadores responsables directos en la gestión de una o más áreas, cuyo trabajo, por su alto grado de complejidad, exige mayor cualificación y/o formación y experiencia.</p> <p>Participan en la definición de objetivos, toman decisiones y desempeñan su labor con un alto grado de iniciativa y autonomía, orientando siempre su labor al principal objetivo común que es la mejor atención al visitante y como consecuencia la consolidación de la Empresa</p>
Responsables de Sección	<p>Trabajadores que desarrollan su trabajo con autonomía e iniciativa, siendo responsables de la consecución de objetivos previamente definidos por sus superiores. El desempeño de su labor exige un alto contenido intelectual o de coordinación de personas dentro de una parcela de la Empresa.</p>
Oficial	<p>Trabajadores que desarrollan su trabajo con un cierto grado de autonomía, con iniciativa y responsabilidad, pero bajo supervisión del responsable de su Sección. Para la realización su trabajo pueden o no tener personas a su cargo.</p>
Especialista	<p>Trabajadores que desarrollan su trabajo de forma autónoma bajo supervisión del responsable o persona que coordina la actividad.</p>
Auxiliar	<p>Trabajadores que desarrollan su trabajo siguiendo las instrucciones establecidas, en tareas de carácter repetitivo para las cuales se exige una elemental preparación</p>

Departamento	EXPLOTACIÓN	MEDIO AMBIENTE		MARKETING	ADMINISTRACIÓN
Área		Flora y Fauna	Educación		
	Específica	Específica	Específica	Específica	Específica
Director Dpto.					
Responsable Área					
Oficial Área	Encargado Almacén; Supervisores Zonas (Pueblo, Feria, Bosque y Granja). Monitor de Campamentos. Talleres educativos	Cuidador animales con formación específica o no específica y valorable por Empresa aptitud y capacidad del trabajador para realizar funciones generales de Oficial de Área.	Monitores con formación específica o no específica y valorable por Empresa aptitud y capacidad del trabajador para realizar funciones generales de Oficial de Área.	Comerciales con formación específica o no específica y valorable por Empresa aptitud y capacidad del trabajador para realizar funciones generales de Oficial de Área.	Administrativo con formación específica o no específica y valorable por Empresa aptitud y capacidad del trabajador para realizar funciones generales de Oficial de Área.
Especialista Área	Speaker Rapaces; Actores; Encargado Juegos Feria; Chóferes; Encargado Tienda/Accesos. Encuestas. Visitas guiadas. Desayunos con animales.	Cuidador animales. No necesaria formación específica. Formación a cargo de la Empresa.	Monitores, sin formación específica, de Visitas Guiadas y Talleres. Formación a cargo de la Empresa.	Comerciales, sin formación específica. Formación a cargo de la Empresa. Atención al teléfono.	Administrativo, sin formación específica. Formación a cargo de la Empresa.
Auxiliar Área					

ANEXO 2. PRESENCIA EN DÍAS DE APERTURA DEL PARQUE¹

A continuación se enumera por área funcional la presencia mínima que la Empresa puede llegar a exigir en días de apertura al Parque.

Área	Porcentaje de presencia	Personal mínimo que puede disfrutar vacación
Explotación	100%	0
Medio Ambiente	75%	1
Administración	50%	1
Marketing	50%	1

¹ En la siguiente tabla se listan las áreas con personal propio del Parque en el momento de la firma del presente acuerdo. Si alguna de las áreas que en este momento se encuentra externalizada (Mantenimiento, Limpiezas,...) volviera a contar con trabajadores de plantilla de Senda Viva, o se modificase en más del 25 % la plantilla de algún área, se deberán acordar los porcentajes oportunos entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, sustituyendo este anexo por uno nuevo.

ANEXO 3. TABLAS SALARIALES

- *Salario Base2013(importes anuales brutos).*

SALARIO ANUAL	SA 2013	SA 2014
	<i>0,3% todos + 350€ aux.</i>	<i>0,3% todos + 350€ aux.</i>
<i>Directores de Área</i>	29509.03	29.597,56
<i>Responsables de Sección</i>	27081.92	27.163,17
<i>Oficial</i>	21583.40	21.648,15
<i>Especialista</i>	18499.70	18.555,20
<i>Auxiliar</i>	13554.10	13.944,76

- Plus de vinculación (importes brutos por temporada)

<i>Año 2013 y 2014</i>	357,04 €
------------------------	----------

La revisión de este plus para años posteriores se hará en función del IPC previsto, tal y como establece el Art. 25

- Plus de mejora del Parque (importes brutos por persona y mes)

Año 2013	38 €
Año 2014	38 €
Año 2015	38 €
Año 2016	38 €

- Plus de responsabilidad (incremento bruto por día)

Plus de responsable de día	10% s.base
----------------------------	------------



ANEXO 4. OTROS BENEFICIOS

- Establecimientos de hostelería: 40% de descuento sobre PVP
- Artículos de merchandising (tiendas): 15% de descuento sobre PVP
- Regalo de invitaciones: 10 invitaciones por temporada (o la parte proporcional).
- Compra de entradas (previa reserva): 50% de descuento sobre PVP²

² Siempre que el trabajador esté en activo, con un máximo de 8 personas por día y 20 por temporada. Esta cantidad se vería reducida proporcionalmente para contratos de duración menor a la de una temporada de operación.



HOJA DE FIRMAS

Por la Empresa:

Por los Trabajadores:

María Eugenia Lecumberri Alli

Raquel Fernández Navas

Rubén González Martínez de Morentin

Raquel Martínez Martín

Belén Sinues Del Val

Kenny Omar Muñoz Macías

Emma Bote Mateos