

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

3525 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de Generala Terranatura, U.T.E.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0081/2026; denominado Generala Terranatura, U.T.E.; código de convenio n.º 30104392012026; ámbito Empresa; suscrito con fecha 15/04/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 7 de julio de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de empresa U.T.E. Generala Terranatura**15/04/2026****Capítulo I****Artículo 1. Determinación de las partes.**

El presente Convenio Colectivo se pacta, de una parte, entre la empresa UTE Generala TerraNatura y, de otra parte, la representación legal de los trabajadores de la misma cuyo mandato se encuentra en vigor durante toda la negociación.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Lo establecido en el presente Convenio es de aplicación y regirá para todas las personas que mantengan relación laboral con la empresa en el centro de trabajo ubicado en Murcia (Espinardo).

Quedan al margen del ámbito de este Convenio, el personal cuya exclusión se decida por mutuo acuerdo con la Dirección.

Artículo 3. Vigencia y Denuncia.

El convenio tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose desde el 1/1/2026 al 31/12/2028, salvo que se regule expresamente otra duración diferente en cualquier otra materia.

La denuncia del convenio deberá realizarse 60 días antes de la expiración de la vigencia del mismo, mediante notificación escrita a la otra parte.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado por periodos correspondientes a la mitad de la vigencia inicial del mismo.

Denunciado el convenio, y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, el presente se mantendrá en vigor en todas sus cláusulas.

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 global y conjuntamente.

En caso de declararse nula y/o sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, únicamente se entenderán nulas y/o sin efecto las cláusulas del mismo que expresamente se hubieran declarado como tales, sin que las restantes queden afectadas por dicha declaración.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio Colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Capítulo II

Régimen de trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente y este Convenio, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa. En el ejercicio de sus facultades organizativas y directivas, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización y/o división del trabajo oportunos, que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente Convenio, deberá atender a las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quién este delegue 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.

Sin perjuicio de la facultad de la Dirección de la Empresa aludida en los párrafos anteriores, los representantes de los empleados tendrán las funciones de orientación, propuesta e información, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 7. Clasificación Profesional.

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

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

La empresa queda expresamente facultada para crear nuevas categorías, puestos de trabajo o grupos profesionales, adscribiendo a los mismos a los trabajadores que se contraten, en la medida en que los perfiles profesionales no se adecuen a los ya existentes.

Artículo 8. Movilidad funcional y polivalencia.

Teniendo en cuenta las múltiples actividades del Parque, los trabajadores podrán ser adscritos, sucesiva o simultáneamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su grupo profesional. Los trabajos a realizar serán los propios de su grupo profesional, que serán realizados en cualquier área, departamento, centro o unidad del centro, sin perjuicio de que habitualmente puedan ser prestados en un departamento, centro o unidad determinada. La empresa podrá asignar a los empleados funciones o tareas distintas a las realizadas usualmente sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia al grupo profesional, la titulación académica o experiencia profesional que cada puesto de trabajo requiera, el mantenimiento del salario acordado y el respeto a la legalidad vigente.

En el supuesto de que la movilidad funcional conlleve trabajos o funciones en un departamento distinto al adscrito por el trabajador o trabajadora, la movilidad deberá estar fundamentada y justificada y por tiempo limitado.

Artículo 9. Trabajos de superior e inferior grupo o nivel.

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

En caso de desempeñar funciones de superior grupo o nivel durante un plazo superior a seis meses consecutivos u ocho en un periodo de dos años, se entenderá que existe una vacante en ese puesto y se cubrirá.

En caso de desempeñar funciones de grupo profesional o nivel salarial inferior, se mantendrá la retribución de origen.

Artículo 10. Período de prueba.

El período de prueba será:

- de 6 meses para los Responsables de área, departamento.
- de 4 meses para Coordinadores
- de 3 meses para Jefes de Equipo
- de 2 meses para Especialistas, Operadores y Auxiliares.

En todo caso el periodo de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración del contrato si éste es de naturaleza temporal o fija discontinua, desde el inicio de ambos.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Artículo 11. Ordenación del tiempo de trabajo.

Debido a las especiales características de la actividad, la ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente convenio, deberá atender a la necesidad de acomodarse a las exigencias y preferencias de los visitantes y a la flexibilidad del tiempo de trabajo

Artículo 12. Jornada anual ordinaria.

La jornada ordinaria máxima de trabajo será de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo, realizadas de lunes a Domingo, durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

Esta jornada máxima anual será de aplicación para todos los trabajadores, calculándose, en el supuesto de fijos discontinuos o temporales, de manera proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

La jornada diaria mínima para los trabajadores será de 4 horas y la jornada máxima será de 9 horas.

Como regla general, las horas de cómputo derivadas de la jornada ordinaria máxima serán disfrutadas por hora, buscando entre la persona trabajadora y su responsable un acuerdo para su disfrute en jornadas completas.

Artículo 13. Distribución de la jornada.

La jornada de trabajo de la Empresa será de lunes a domingo.

Dado que, por su naturaleza, la actividad de la empresa es de intensidad variable y de difícil previsión, la jornada ordinaria de quienes prestan sus servicios en el mismo se podrá distribuir de forma irregular, hasta un 10% de la jornada total ordinaria, en atención a las necesidades de la Empresa en cada momento.

Los trabajadores que presten servicio en jornada partida, tendrán una interrupción no superior a 3 horas, ni inferior a media hora.

El descanso en jornada continuada de 6 o más horas será de 15 minutos, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 14. Tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto el comienzo como el final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 15. Horario de trabajo.

Dado que, por su naturaleza, la actividad del Parque es de intensidad variable, y no previsible en períodos de larga duración, los horarios de trabajo serán comunicados a los trabajadores con una antelación mínima de 7 días.

En ningún caso se entenderá como consolidable el número de horas o distribución de las mismas, establecido en el horario semanal de referencia.

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

Artículo 16. Descansos y fiestas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que podrá ser disfrutado cualquier día de la semana, el descanso será acumulable por periodos de 14 días, salvo pacto en contrario.

Debido a las características especiales de la actividad, las instalaciones de la Empresa permanecerán abiertas los días que sean declarados festivos, por lo que a todos los efectos el trabajo durante dichos días tendrá la consideración de jornada ordinaria.

El exceso de horas generadas por el trabajo en días festivos será compensado al trabajador en jornadas completas y en fechas asignadas de mutuo acuerdo.

Artículo 17. Imposibilidad de la prestación.

Cuando por causas no imputables a la persona trabajadora no pudiera prestarse servicios y no existieran tareas alternativas, se estará a lo dispuesto

en la normativa vigente, abonándose, en su caso, el tiempo que legalmente deba considerarse como trabajo efectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá, en el marco de la organización del trabajo y de los sistemas de distribución de jornada previstos legal o convencionalmente, reorganizar la prestación de servicios en periodos posteriores mediante la redistribución de la jornada dentro de los límites establecidos en el presente convenio, debiendo comunicarlo a la persona trabajadora con una antelación suficiente.

Artículo 18. Calendario Laboral.

La empresa elaborará cada año el calendario laboral antes del 30 de Enero, previa información al Comité del contenido del mismo.

El calendario Laboral recogerá los siguientes datos:

1. Fecha y horarios previstos de apertura y cierre del parque.
2. Jornada máxima anual ordinaria.
3. Días que se consideren fiestas locales, autonómicas y nacionales, sin perjuicio de la efectiva apertura del parque.
4. Días de comienzo y finalización de campaña, que se entenderá a título meramente orientativo.

Artículo 19. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborales por año completo trabajado o proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

Se disfrutarán en fechas asignadas de mutuo acuerdo y deberán establecerse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de inicio del periodo vacacional.

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

El régimen salarial de aplicación durante el disfrute de las vacaciones estará constituido por la retribución correspondiente a salario base, plus de polivalencia y complemento de uniformidad o seguridad (según corresponda), complemento de nocturnidad (según corresponda); incluyendo, en todo caso, el prorrateo de las pagas extras.

Artículo 20. Licencias y Permisos.

La persona trabajadora, 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 o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos 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 al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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) Un día por celebración de matrimonio, civil o religioso, bautizo o comunión de los hijos del trabajador o trabajadora, u otra celebración de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos del trabajador o trabajador, en número y límites temporales homogéneos con otras religiones.

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) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 21. Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Guarda legal.

En materia de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: así como guarda legal, se estará a lo dispuesto en los apartados 4, 5, 6, 7 y 8 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Estructura retributiva

Artículo 22. Salario Base.

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

Artículo 23. 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 y plus polivalencia.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán semestralmente, por lo que en caso de prestación de servicios en período inferior al semestre se abonará la parte proporcional correspondiente.

Igualmente, y en caso de cambio de categoría durante el semestre, se calculará a prorrata del tiempo de permanencia en cada una de ellas.

Para los empleados con contrato de duración determinada, o jornada inferior a la jornada anual ordinaria, la empresa podrá prorratear las pagas extraordinarias mes a mes.

Artículo 24. Complemento de Polivalencia y flexibilidad horaria.

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

Artículo 25. Complemento de nocturnidad.

El plus de nocturnidad por hora trabajada será un 15% sobre la retribución prevista por hora ordinaria en cada uno de los grupos profesionales.

Se tendrá derecho al abono del plus de nocturnidad en los siguientes supuestos:

- a. Cuando las horas nocturnas se realicen al inicio de la jornada, en cuyo caso se abonará el plus de nocturnidad desde la primera hora.
- b. Cuando las horas nocturnas se realicen al final de la jornada y a partir de las 22 horas, en cuyo caso se abonará el plus de nocturnidad desde la primera hora, siempre que se realicen dos horas completas de trabajo. Si no se realizan las dos horas completas de trabajo, la nocturnidad se entenderá específicamente retribuida con el plus de polivalencia.

No se abonará el plus de nocturnidad en aquellos supuestos en los que los empleados hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en período nocturno, o en régimen de turnos que cubran las 24 horas del día, por estar incluida en su retribución la compensación de tal circunstancia.

Artículo 26. Complemento Seguridad.

En atención a la importancia que para el desarrollo de la actividad con animales en cautividad tiene el cumplimiento de los protocolos de seguridad establecidos para el trabajo y manejo de cada una de las especies en sus respectivas instalaciones, se establece un plus de seguridad, cuya cuantía se encuentra establecida para cada grupo profesional en el artículo II.

El complemento seguridad lo percibirán las personas que desempeñen sus funciones como cuidadores o entrenadores en el área de Animales.

Artículo 27. Complemento Uniformidad.

En atención al compromiso que los trabajadores adquieren para la correcta utilización, cuidado, mantenimiento y limpieza de la ropa de trabajo, se establece un plus de uniformidad, cuya cuantía se encuentra establecida para cada grupo profesional en el Anexo II.

El complemento uniformidad lo percibirán de forma exclusiva las personas que tengan la obligación de mantener, cuidar y limpiar su ropa de trabajo, y que se corresponden con los Grupo Profesionales del Anexo II.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Únicamente tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada máxima diaria establecida en artículo 12, salvo lo dispuesto en el artículo 15 párrafo final, y las que superen la jornada anual pactada o la inferior que corresponda en atención al período de prestación de servicios.

Se acuerda que las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso equivalente al tiempo de trabajo dentro de los 4 meses siguientes a su realización; o en su defecto, serán retribuidas, en los términos previstos en el párrafo de retribución, tendrán un valor del 20% superior a la hora ordinaria, entendiéndose por tal salario base, plus polivalencia, plus de uniformidad o seguridad.

Artículo 29. Forma, lugar y tiempo de pago de la retribución.

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

La liquidación y pago de las retribuciones se efectuarán por mensualidades vencidas antes del quinto día del mes natural siguiente.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta de la retribución del mes en curso, con el límite que se establezca por política de empresa.

Las pagas extras de verano y Navidad, cuando no se abonen prorrateadas, serán abonadas antes del día 22 del mes de Junio y Diciembre, respectivamente.

Artículo 30. Revisión salarial.

Las cuantías previstas en todos los conceptos en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, se actualizarán en las siguientes cantidades:

2026: Según Anexo II

2027: IPC (max. 4,5%) + 2%

2028: IPC (max. 4,5%) + 2%

Durante la vigencia del presente convenio, la revisión salarial asociada al IPC, no podrá ser mayor del 4,5%.

El abono derivado de la revisión se abonará durante los dos meses siguientes al conocimiento del dato del IPC real. Al retrotraerse los efectos económicos del presente Convenio Colectivo al 1/1/2026, se pacta que los atrasos de 2026 se abonarán, como máximo, dentro de los 2 meses siguientes al mes en que se firme el acta final de acuerdo, sin necesidad de esperar a la publicación en el BO correspondiente. El abono de dichos atrasos de 2026 se reflejará en la nómina con un concepto que identifique la naturaleza de los mismos.

Artículo 31. Liquidación de salarios.

El personal que pretenda causar baja voluntaria en la empresa deberá dar un plazo de preaviso escrito de 15 días naturales para todos los grupos profesionales, salvo los coordinadores y Responsables de área y departamento, que será de

30 días naturales. Este mismo plazo será exigible en caso de que el trabajador solicite una excedencia voluntaria, dependiendo de la pertenencia al grupo profesional.

En caso de incumplimiento del plazo de preaviso establecido en el apartado anterior, la Empresa podrá descontar del finiquito la parte proporcional correspondiente a los días de preaviso no respetados, a razón del salario diario que el trabajador viniera percibiendo.

El preaviso deberá presentarse por escrito, especificando la fecha de comunicación y la fecha de efecto de la baja o inicio de la excedencia.

Cuando el personal de temporada con distribución irregular de la jornada cause baja en la empresa, se detraerá o se sumará de la liquidación que pueda corresponderle por exceso o defecto de retribución que pueda haber recibido en relación con las horas realmente trabajadas.

Capítulo V

Contratación y empleo

Artículo 32. Modalidades de contratación.

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

Artículo 33. Fijos discontinuos.

Por el tipo de servicios que se ofrecen en el parque, las partes convienen en regular y reforzar expresamente la contratación fija discontinua, con remisión expresa a la redacción vigente en el Estatuto de los Trabajadores, en todo aquello que no esté previsto en este artículo.

Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando, dado el carácter propio de las actividades cíclicas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento, el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo del que se trate. Dicho llamamiento se efectuará siempre por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada especialidad profesional y puesto de trabajo.

No obstante, por acuerdo entre empresa y los trabajadores, a través de sus representantes legales, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente. Para el trabajador fijo-discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, y en su caso, se hará de forma fehaciente de acuerdo a la tecnología existente: correo electrónico, servicios de mensajería en el móvil, etc., además de los tradicionales, y en cualquier caso la formula a utilizar debe ser conocida con antelación por el trabajador fijo-discontinuo y deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación.

El llamamiento se realizará con al menos tres días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo.

Producido el llamamiento el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su

condición de fijo-discontinuo, y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

El trabajador fijo discontinuo que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, no se incorpore a la empresa en el momento fijado o no acredite las razones que le impiden dicha incorporación, perderá la condición de fijo-discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

Son razones justificadas para la no incorporación al llamamiento y no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de I.T., riesgo durante el embarazo, periodo de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral. Las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar el censo por centro de trabajo y especialidades profesionales de los trabajadores fijos-discontinuos, ordenados por orden de llamamiento, entregando una copia del mismo a los representantes de los trabajadores y exponiéndolo en los tableros de anuncios, para conocimiento del personal.

En caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador fijo-discontinuo podrá reclamar en procedimiento por despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria por parte de la empresa.

Se establece la posibilidad de realizar la contratación fija discontinua tanto a tiempo completo como parcial.

Artículo 34. Contratación temporal.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción que se suscriban por esta causa legalmente establecida podrán pactarse entre empresa y trabajador con una duración máxima de 12 meses.

Capítulo VI

Derechos de representación colectiva y acción sindical

Artículo 35. Comité de empresa.

El Comité es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa para la defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa tendrá las competencias y garantías en el ejercicio de sus funciones que les son reconocidas por la legislación vigente.

Los miembros del Comité y éste en su conjunto observarán el debido sigilo profesional en relación con aquellas materias que la empresa señale como de carácter reservado.

El uso del crédito horario será comunicado a la empresa como un mínimo de antelación de 48 horas, salvo excepciones justificadas de carácter urgente.

Artículo 36. Representación sindical.

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales, con los límites y condiciones previstos en la legislación vigente.

Las secciones sindicales debidamente constituidas podrán elegir delegados sindicales cuando reúnan las condiciones previstas en la normativa vigente.

Los delegados sindicales tendrán las atribuciones y derechos que la ley les confiere.

La empresa descontará la cuota sindical de la nómina correspondiente a los trabajadores que así lo soliciten.

Capítulo VII

Otras disposiciones

Artículo 37. Herramientas, uniformes y prendas de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 38. Seguro colectivo de accidentes.

La empresa concertará una póliza de seguro colectiva de accidente laboral para todos los trabajadores contratados por ésta, en la que se cubrirán los riesgos de muerte e invalidez permanente en sus grados de gran invalidez, absoluta y total para profesión habitual derivado de accidente en la cuantía de 30.000 €

Capítulo VIII

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 39. Tipificación de las faltas.

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

Artículo 40. Clasificación de las faltas.

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

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

Artículo 41. Faltas leves.

a. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad, el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus tareas.

b. Por una falta de asistencia sin justificar en un mes.

c. Fichar en diferente reloj de control de presencia al asignado.

d. El uso o conservación indebida de herramientas, útiles y uniforme.

e. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio o datos personales.

f. Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.

g. Discutir con compañeros/as dentro de la jornada de trabajo. Si la discusión tiene lugar en presencia del público, será considerado como falta grave.

h. La no-comunicación con la antelación debida o dentro de las 24 horas siguientes, de una falta al trabajo justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

i. No hacer uso temporalmente durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la Empresa, salvo causa justificada.

j. No llevar en el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por la Empresa, o lucir en uno u otro, pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas para el puesto o unidad de trabajo.

k. No observar las señales de tráfico dentro del recinto del Parque. En caso de producir un accidente o daños al vehículo o en la propiedad de la Empresa, se considerará falta muy grave, en función de los hechos ocurridos.

l. Ligera falta de aseo y pulcritud del trabajador o del material empleado durante el servicio.

Artículo 42. Faltas graves.

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días, cuando, en suma, excedan de 60 minutos.

b) Cuatro faltas de puntualidad en el plazo de un mes.

c). Dos faltas de asistencia al trabajo sin justificar.

d) No comunicar con la antelación debida los cambios de domicilio u otros datos que puedan afectar la cotización o prestación de la Seguridad Social o a las retenciones del impuesto sobre la renta. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

e) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

f) La comisión de tres faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.

g) El mal uso de uniformes, así como la reincidencia en el cumplimiento de las normas sobre imagen y cuidado personal.

h) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la dirección, mandos superiores o personas en la que estos deleguen en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o

de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se condenará falta muy grave.

i) Simular la presencia de otro empleado/a al trabajo, firmando o fichando por él o ella.

j) La imprudencia en acto de servicio, incluido el no uso de prendas o equipos obligatorios de seguridad. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.

k) Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo o distracción, cualesquiera que sean, estando en servicio, entre las que consideramos uso del teléfono móvil personal y uso de reproductores de música.

l) Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros, artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o la Empresa.

m) La negligencia o desidia en el trabajo, por tiempo continuado, que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.

n) Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la Empresa.

o) 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.

p) Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebida alcohólicas o drogas durante la jornada de trabajo.

q) 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.

r) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

s) Omitir la finalización de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral.

t) Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.

u) Originar riñas con sus compañeros/as de trabajo. Si fuera público, o con clientes, se considerará falta muy grave.

v) No cumplir con la prolongación de jornada establecida en el artículo 15 del presente convenio, pudiéndose considerar como falta muy grave en función del perjuicio ocasionado a la Empresa.

w) La no entrega por parte de los mandos intermedios o personas responsables de los equipos de protección establecidos.

x) La negativa a realizar la inspección de taquilla, contenido de bolsos o vehículos al entrar o salir del recinto del Parque, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente. Si tras la negativa se practicara el registro con las garantías legales, y se comprobara que la persona trabajadora ha ocultado material o cualquier otro artículo propiedad de la Empresa, se considerará transgresión de la buena fe, en los términos regulados como falta muy grave.

Artículo 43. Faltas muy graves.

a) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.

b) La venta pública de entradas del parque y/u objetos adquiridos en el mismo con ánimo de lucro personal.

c) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as y clientes.

d) Los malos tratos a los animales.

e) Cuatro o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el período de un trimestre.

f) Cinco o más faltas de puntualidad en el plazo de 30 días, o diez o más faltas de puntualidad en el plazo de 6 meses.

g) El fraude, hurto, o robo, tanto a su compañeros/as de trabajo, como a la Empresa, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto o servicio en cualquier lugar.

h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

i) La simulación de enfermedad o accidente. Incluyéndose los supuestos cuando un trabajador/a estando de baja realice trabajos de cualquier otro tipo por cuenta propia o ajena, y también queda incluida toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.

k) Causar accidentes por imprudencia o negligencia.

l) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa y específicamente en los vehículos.

m) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados o información confidencial de la Empresa, o revelar a cualquier persona ajena a la misma, datos de reserva obligada.

n) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

o) La falta continuada de aseo y limpieza, de tal índole que produzca una queja justificada de los compañeros/as o de los clientes.

p) La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos de la Empresa.

q) La embriaguez habitual y el estado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones, así como el mal uso por parte de empleados que tengan encomendadas funciones de manejo de maquinaria y/o animales y/o instalaciones que pudiera causar daños físicos a visitantes o compañeros.

r) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o sean incompatibles con la actividad de cualquier tipo de parte de proveedores, contratistas o clientes.

s) Conductas constitutivas de acoso sexual, así como las faltas de respeto o consideración hacia clientes, proveedores, personal de la Empresa o miembros de los órganos de dirección y administración de la misma.

t) La insistencia en la vulneración de los compromisos relativos a la imagen corporativa de la Empresa.

u) La difusión, revelación o extracción de información y documentación relativa a la empresa, así como datos confidenciales y/o de carácter personal a tenor de lo dispuesto en la LOPD.

v) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 44. Sanciones.

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

1.- Faltas leves:

a) Amonestación verbal o escrita.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

2.- Faltas graves:

a) Amonestación escrita.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

3 Faltas muy graves:

a) Amonestación escrita.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 45 días.

c) Despido.

Capítulo IX

Formación y promoción profesional

Artículo 45. Formación Profesional.

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

Artículo 46. Seguridad y Salud Laboral.

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

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

Capítulo X

Procedimiento de inaplicación y Comisión Paritaria

Artículo 47. Procedimiento de inaplicación de condiciones laborales.

En los supuestos de discrepancia entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, conforme a lo

dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que dichas discrepancias se solventarán con arreglo a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el Organismo competente de la Región de Murcia.

En el caso de que dichos procedimientos no resultasen aplicables o no existieran en el ámbito territorial correspondiente, se estará a lo dispuesto en los sistemas de solución autónoma de conflictos de ámbito estatal (SIMA), de acuerdo con lo establecido en los artículos 82.3 y 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Hasta la finalización del procedimiento correspondiente se mantendrá la aplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 48. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo estará compuesta por un máximo de cuatro miembros.

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, integrada de forma paritaria por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores, que serán las siguientes personas:

Por la Empresa: Elena Tornero Jaén y Beatriz Domingo Rodríguez.

Por los Trabajadores: Noelia Espinosa Sánchez y Alexis Alonso Alonso.

La Comisión Paritaria tendrá competencia sobre todos los temas relacionados con la vigilancia, interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se comprometen a someter la discrepancia a los sistemas de solución al Organismo competente de la Región de Murcia o, en su defecto, a los de ámbito estatal, conforme a los artículos 82 y 83 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, debiendo celebrarse la reunión en un plazo máximo de quince días naturales desde la recepción de la solicitud, salvo causa justificada.

La Comisión Paritaria se reunirá cada dos meses, sin perjuicio de celebrar otras reuniones siempre que se considere la urgencia o necesidad de las mismas.

Anexo I clasificación profesional

Grupo profesional	Definición	Puestos
Responsable de área	Las personas en las que se concentra con mayor importancia las actividades de dirección, planificación y organización	* Dirección.
Responsable de departamento	Las personas en las que se concentra con mayor importancia las actividades de dirección y seguimiento	- Resp. Departamento Administración. - Resp. Departamento animales. - Resp. Departamento Restauración. - Resp. Departamento Operaciones. - Resp. Departamento Marketing - Resp. Departamento Mantenimiento. - Resp. Departamento Comercial.
Coordinador	Las personas que, con alto grado de experiencia, coordinan, proponen, controlan y realizan tareas de gran responsabilidad en el área encomendada. Tienen responsabilidad sobre personas	
Jefe de equipo	Las personas que, con gran experiencia y conocimiento de su puesto, supervisan el cumplimiento de los procedimientos de trabajo y ejecutan tareas de responsabilidad en el área encomendada. Tiene responsabilidad sobre personas.	- Jefe de equipo restaurantes - Jefe de equipo animales.
Especialistas	Las personas con experiencia, que realizan tareas de responsabilidad en los centros donde están ubicados. Pueden tener responsabilidad sobre personas. Se clasifican en dos niveles en función de la responsabilidad y formación necesaria.	- Cuidador especialista - Especialista en atención al cliente en restaurantes. - Especialista en atención al cliente en operaciones. - Comercial. - Administrativo
Operador	Las personas que requieran de experiencia y cualificación para realizar su trabajo	- Operador de marketing - Cuidador. - Operador de tiendas. - Operador de admisiones. - Administrativo - Operador de restaurantes - Operador de mantenimiento. - Comercial.
Auxiliar	Las personas que realizan tareas auxiliares para las que no es necesario tener experiencia ni cualificación	- Cuidador de animales - Auxiliar de tiendas. - Auxiliar de admisiones. - Auxiliar Administrativo. - Auxiliar de restauración. - Auxiliar de mantenimiento. - Auxiliar de marketing. - Auxiliar comercial.



ANEXO II: TABLA SALARIAL ANUAL

Grupo Profesional		Subgrupo Profesional	Salario base 2026	Comple. Poliv 2026	P. Uniformidad 2026	P. Seguridad 2026	Bruto 2026
RESP. AREA	A1	Animales	18.981,74 €	11.198,06 €	0,00 €	1.458,43 €	31.638,23 €
	O1	Operaciones	18.981,74 €	12.017,87 €	634,44 €	0,00 €	31.638,23 €
RESP. DEPARTAM.	A1	Animales	17.170,95 €	9.995,37 €	0,00 €	1.458,43 €	28.624,76 €
	O1	Operaciones	17.170,95 €	10.815,18 €	634,44 €	0,00 €	28.624,76 €
COORDINADOR	A1	Animales	15.364,67 €	8.788,18 €	0,00 €	1.458,43 €	25.611,28 €
	O1	Operaciones	15.364,67 €	9.612,49 €	634,44 €	0,00 €	25.611,60 €
JEFE DE EQUIPO	A1	Animales	13.504,33 €	7.549,45 €	0,00 €	1.458,43 €	22.512,22 €
	O1	Operaciones	13.504,33 €	8.373,77 €	634,44 €	0,00 €	22.512,54 €
ESPECIALISTA B	A1	Animales	12.391,74 €	6.806,22 €	0,00 €	1.458,43 €	20.656,39 €
	O1	Operaciones	12.391,74 €	7.626,03 €	634,44 €	0,00 €	20.656,39 €
ESPECIALISTA A	A1	Animales	11.909,76 €	6.486,40 €	0,00 €	1.458,43 €	19.854,60 €
	O1	Operaciones	11.909,76 €	7.306,21 €	634,44 €	0,00 €	19.854,60 €
OPERADOR B	A1	Animales	10.873,74 €	5.797,22 €	0,00 €	1.458,43 €	18.129,39 €
	O1	Operaciones	10.873,74 €	6.621,54 €	634,44 €	0,00 €	18.129,71 €
OPERADOR A	A1	Animales	10.747,61 €	5.599,03 €	0,00 €	1.458,43 €	17.805,39 €
	O1	Operaciones	10.747,61 €	6.432,35 €	634,44 €	0,00 €	17.805,39 €
AUXILIAR B	A1	Animales	10.207,08 €	6.144,07 €	0,00 €	1.458,43 €	17.805,39 €
	O1	Operaciones	10.202,57 €	6.968,38 €	634,44 €	0,00 €	17.805,39 €
AUXILIAR A	A1	Animales	10.130,50 €	6.216,14 €	0,00 €	1.458,43 €	17.805,07 €
	O1	Operaciones	10.130,50 €	7.040,45 €	634,44 €	0,00 €	17.805,39 €