

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, S. L. (Código número 28103322012022).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 25 de febrero de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 8 de marzo de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

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

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

**Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

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

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

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

d) Ámbito temporal. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, siendo su duración desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028

**Artículo 3. Denuncia y prórroga.**

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

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

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

**Artículo 5. Garantía personal.**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan del presente Convenio, sin perjuicio de la absorción y compensación de condiciones de trabajo que correspondan. Los incrementos pactados en el presente Convenio no serán compensables ni absorbibles con las condiciones personales que pudieran tener las personas trabajadoras y que excedan del presente Convenio.

**CAPÍTULO II****CONTRATACION, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL****Artículo 6. Facultad de organización.**

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

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

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del Empresario o persona en quien este delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral con los niveles de eficacia y eficiencia marcados por la compañía.

#### **Artículo 7. Clasificación por tipo de contrato.**

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.

##### 7.1 Contrato indefinido

Se precisan de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a la que se dedica la Empresa. Esta modalidad contractual podrá ser utilizada tanto a jornada completa como a jornada parcial.

##### 7.1.1. Contrato fijo discontinuo

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, aunque no tengan lugar o se repitan en los mismos períodos o durante todos los años, y con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

El contrato de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se deberá formalizar necesariamente por escrito, debiendo figurar una indicación sobre la duración y periodo estimados de la actividad o actividades en las que se van a prestar servicios, el puesto de trabajo o especialidad, antigüedad, y haciendo constar igualmente de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Dadas las particularidades de la actividad del sector, la Empresa podrá utilizar los contratos fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial.

##### 7.2 Contrato de duración determinada

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

##### 7.2.1 Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

###### a) Incremento ocasional e imprevisible de la actividad

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos en los que tenga cabida la celebración de un contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

###### b) Situaciones ocasionales y previsibles

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Sólo se podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Asimismo, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la RLPT una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la Empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

#### 7.2.2 Contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

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

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se clasificarán según los distintos niveles o grupos profesionales, cada uno de los cuales tendrá asignado los diferentes puestos de trabajo. El Anexo I recoge la clasificación profesional, por niveles y puestos, recogiendo las funciones de cada una de estas. La enumeración de tales funciones es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas, ni excluye otras por crear, por lo que la Empresa se reserva el derecho a su cobertura, modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida en que las necesidades del servicio y volumen de la actividad así lo requieran, y sin perjuicio del derecho adquirido por cada trabajador.

Se podrán establecer diferencias salariales dentro de un mismo puesto de trabajo, en función de las especiales características en las funciones realizadas, que exijan un tratamiento retributivo diferenciado.

#### **Artículo 9. Movilidad funcional.**

Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la Empresa, las personas trabajadoras podrán ser adscritos, sucesiva o simultáneamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su nivel o grupo profesional. Los trabajos a realizar serán los propios de su grupo o nivel profesional, que serán realizados en cualquier departamento, sección o sector del centro de trabajo, sin perjuicio de que habitualmente puedan ser prestadas en una unidad determinada.

La Empresa podrá asignar a las personas trabajadoras funciones o tareas distintas a las realizadas usualmente sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia al grupo o nivel profesional, la titulación académica o experiencia profesional que cada puesto de trabajo requiera, con el mantenimiento del salario acordado y el cumplimiento de la legalidad vigente, con especial referencia a los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 10. Trabajos de superior e inferior grupo o nivel profesional y polivalencia funcional.**

Las personas trabajadoras vinculadas por el presente Convenio Colectivo, y siempre que concurren causas legalmente previstas, razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrán ser destinados a desempeñar funciones de superior grupo o nivel profesional al que se encuentren adscritos, durante un plazo no superior a seis meses consecutivos durante un año, o a ocho meses durante dos años, percibiendo mientras se encuentren en dicha situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeñen. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, la persona trabajadora volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo, y sin derecho a consolidar el grado o nivel de puesto que ocupó transitoriamente.

La Empresa, ante la concurrencia de necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona trabajadora a la realización de trabajos propios de un grupo o nivel inferior al que se hallen adscritos, y este no podrá negarse a realizar tales trabajos siempre que con ello no se perjudique notoriamente su formación profesional o suponga una vejación manifiesta. En estos casos la

Empresa seguirá abonando a las personas trabajadoras afectadas por tales medidas las remuneraciones que correspondan a su nivel o grupo profesional. La Empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras las actividades realizadas que presenten estas características.

Cuando las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo realicen por acuerdo, funciones correspondientes a más de un grupo o categoría profesional (polivalencia funcional), se aplicarán a la persona trabajadora las condiciones salariales correspondientes al grupo o categoría cuya realización de funciones resulte prevalente.

#### **Artículo 11. Períodos de prueba y plazos de preaviso.**

Se establecen los siguientes períodos de prueba por categoría:

- De seis meses para las personas trabajadoras encuadrados en el grupo profesional 1.
- De dos meses para las personas trabajadoras encuadrados en el grupo profesional 2.
- De un mes para el resto de las personas trabajadoras.

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

A efectos de duración del período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo las situaciones de, incapacidad temporal (cualquiera que sea su causa), maternidad, adopción o acogimiento que afecten a las personas trabajadoras.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la Empresa deberán dar un plazo de preaviso escrito a la Empresa de quince días, para todos los grupos profesionales, salvo las personas trabajadoras encuadrados en el grupo profesional 1, para los que dicho plazo se establece en treinta días. El incumplimiento de dicho preaviso dará lugar a una indemnización por daños y perjuicios, equivalente a los devengos salariales correspondientes a los días de retraso de la comunicación, pudiendo la Empresa descontar dicha cuantía de los devengos que correspondan a la persona trabajadora, por los conceptos de saldo y finiquito.

### **CAPÍTULO III**

#### **TIEMPO DE TRABAJO**

##### **Artículo 12. Principios básicos.**

Que, en atención a la actividad cíclica de la Empresa, tanto por el período de tiempo que las instalaciones permanecen cerradas al público, como otros factores que inciden en la actividad general del centro de trabajo, ambas partes reconocen la imposibilidad de que las diferentes actividades desarrolladas por la Empresa, en los distintos puestos de trabajo, tengan los mismos horarios, igual distribución de jornada laboral, así como de días de descanso.

##### **Artículo 13. Jornada anual, horario y distribución irregular de la jornada.**

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

<b>AÑO</b>	<b>JORNADA ANUAL</b>
2025	1755 horas
2026	Jornada máxima fijada por ley
2027	Jornada máxima fijada por ley
2028	Jornada máxima fijada por ley

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

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

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

Todas las personas trabajadoras con una jornada anual superior a 1200 horas, podrán disfrutar de diecisiete (17) fines de semana libres al año, distribuidos según las necesidades operativas del Departamento al que estén adscritos, que serán fijados por su Responsable directo.

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

Durante el período de Navidad, las personas trabajadoras podrán disfrutar de un par de los siguientes festivos libres:

- a) El 24 y el 25 de diciembre.
- b) El 31 de diciembre y el 1 de enero.
- c) El 5 y el 6 de enero.

A las personas trabajadoras que presten servicios los días 25 de diciembre, 1 y/o 6 de enero, se les computarán las horas trabajadas como dobles.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo y, no se podrá acumular ni al principio ni al final de la jornada de trabajo de la persona trabajadora. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

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

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

#### **Artículo 14. Vacaciones.**

Como norma general las personas trabajadoras contratadas por tiempo indefinido disfrutarán de un período de vacaciones de veintitrés días laborables (23) por año natural. Aquellas personas trabajadoras con contrato indefinido, que no presten servicios laborales todos los días de la semana, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días (30) naturales por año natural.

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

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

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural

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

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

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

#### **Artículo 15. Cambios en los días de libranza/descanso semanal por necesidades organizativas y productivas**

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

- Un descanso equivalente al 1,25% de la jornada trabajada si el día trabajado no se trata de un día festivo.
- Un descanso equivalente al 1,5% de la jornada trabajada si el día trabajado es un día festivo, salvo los festivos de Navidad regulados en el artículo anterior.

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

#### **Artículo 16. Licencias y permisos.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo que a continuación se indican.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora (o, en su caso, inscripción en el Registro Oficial de Parejas 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 de 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 de permiso retribuido por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá ser utilizado una única vez durante el año.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

g) 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.

h) 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. del Estatuto de los Trabajadores.

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.

i) 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.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma Empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado m).

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la

necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

m) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados j), k) y l), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado j), en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las Empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al Empresario con una antelación de quince días o la que se determine precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

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

n) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la Empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

ñ) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

o) Durante el año 2025 las personas trabajadoras con un año de antigüedad disfrutarán de un total de dos (2) días de asuntos propios y cuatro (4) horas de permiso retribuido para asuntos propios. Debe solicitarse con un mínimo de diez días de antelación y supeditado a que las necesidades de la Empresa queden cubiertas (en caso de coincidir dos personas del mismo Departamento, se propondrá una fecha de disfrute alternativa).

p) Durante el año 2026 las personas trabajadoras con un año de antigüedad disfrutarán de un total dos (2) días de asuntos propios y seis (6) horas de permiso retribuido para asuntos propios. Debe solicitarse con un mínimo de diez días de antelación y supeditado a que las necesidades de la Empresa queden cubiertas (en caso de coincidir dos personas del mismo Departamento, se propondrá una fecha de disfrute alternativa).

q) Durante el año 2027 las personas trabajadoras con un año de antigüedad disfrutarán de un total dos (2) días de asuntos propios y siete (7) horas de permiso retribuido para asuntos propios. Debe solicitarse con un mínimo de diez días de antelación y supeditado a que las necesidades de la Empresa queden cubiertas (en caso de coincidir dos personas del mismo Departamento, se propondrá una fecha de disfrute alternativa).

r) Durante el año 2028 las personas trabajadoras con un año de antigüedad disfrutarán de un total dos (2) días de asuntos propios y siete (7) horas de permiso retribuido para asuntos propios. Debe solicitarse con un mínimo de diez días de antelación y supeditado a que las necesidades de la Empresa queden cubiertas (en caso de coincidir dos personas del mismo Departamento, se propondrá una fecha de disfrute alternativa).

s) Las personas trabajadoras con contrato indefinido con un año de antigüedad podrán disfrutar de 12 horas anuales de permiso retribuido para acudir a citas médicas, o para acompañar a un familiar de primer grado a las mismas. Las horas podrán usarse de forma fraccionada. Para el disfrute de estas horas, será necesario la aportación del justificante de asistencia y un preaviso de 7 días, siempre que sea posible.

### **Artículo 17. Excedencias**

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

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

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

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

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

5. Las personas trabajadoras que hayan solicitado una excedencia voluntaria tendrán derecho a la conservación del puesto de trabajo durante el primer año de dicha excedencia. Durante el resto de la excedencia, conservarán solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

#### **Artículo 18. Pacto de horas complementarias.**

Cuando la persona trabajadora tenga suscrito un contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido, se podrá pactar por parte de la Empresa y la persona trabajadora la realización de horas complementarias a las ordinarias objeto del contrato.

El número de horas complementarias, que podrá realizar una persona trabajadora sujeta a esta modalidad contractual, será como mínimo de un 30% y como máximo de un 60% del número de horas ordinarias para las que fue inicialmente contratada.

### **CAPÍTULO IV**

#### **REMUNERACIONES**

#### **Artículo 19. Estructura de la remuneración.**

La estructura de la remuneración de las personas trabajadoras incluidas en este Convenio está integrada por los conceptos que figuran en el presente Capítulo.

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

**A) Salario base:** El salario base mensual u horario será a partir de la firma del presente Convenio para el año 2025 y para todos los puestos de trabajo agrupados por niveles salariales, el siguiente:

NIVEL SALARIAL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE HORARIO
I	1.555,99 €	12,41 €
II	1.383,10 €	11,03 €
III	1.296,65 €	10,34 €
IV	1.184,00 €	9,45 €

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

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

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

- B) Plus voluntario:** Su concesión obedece a circunstancias cualitativas de orden personal que concurren con las personas trabajadoras. Será concedido libremente por la Empresa, no tendrá carácter consolidable, pero sí absorbible.
- C) Complemento de nocturnidad:** Este complemento lo percibirán las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 3 y 4 recogidos en el presente Convenio, que trabajen entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Se devengará por hora efectivamente trabajada y su cuantía será el 30% del importe hora Salario Base.
- D) Incentivo voluntario y gratificación variable:** La Empresa, al objeto de compensar y estimular aquellas actitudes y aptitudes personales que, a su juicio, afecten positivamente en la ejecución de la actividad profesional individual, podrá establecer discrecionalmente percepciones económicas denominadas incentivos voluntarios o gratificaciones variables. Este complemento no tendrá carácter consolidable.

Se incluyen en este articulado los siguientes supuestos:

Las personas trabajadoras encuadradas dentro del Grupo Profesional 4 como Auxiliares del Departamento de Conservación recibirán un Incentivo voluntario de 46 euros brutos mensuales.

Las personas trabajadoras que presten servicios de forma excepcional en los Eventos que se pueden realizar en la Empresa fuera del horario de apertura de la instalación y que por tanto vean modificado su horario anual, percibirán por dichas horas una Gratificación equivalente al 25% más del valor de la hora ordinaria. Dichas horas no serán computables de cara al cómputo anual de las horas trabajadas por cada persona trabajadora.

#### **Artículo 20. Retribución según tablas.**

Las tablas económicas serán las que se expresan en el Anexo II del presente Convenio. En dicho Anexo figuran los salarios mínimos garantizados para cada nivel o grupo profesional.

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

#### **Artículo 21. Incrementos salariales**

Las personas trabajadoras verán actualizadas las tablas salariales indicadas en el Anexo II, en base a los siguientes criterios:

AÑO	INCREMENTO PACTADO
2026	IPC año anterior +0,5 con un mínimo garantizado de un 1% y un tope máximo de un 3,5% para los niveles salariales 1-2-3. SMI para el nivel salarial 4
2027	IPC año anterior +0,5 con un mínimo garantizado de un 1% y un tope máximo de un 3,5% para los niveles salariales 1-2-3. SMI para el nivel salarial 4
2028	IPC año anterior +0,5 con un mínimo garantizado de un 1% y un tope máximo de un 3,5% para los niveles salariales 1-2-3. SMI para el nivel salarial 4

#### **Artículo 22. Pagas extraordinarias.**

Quedan establecidas dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre de cada año, que se abonarán a razón de una mensualidad del salario base de la persona trabajadora junto con el plus voluntario, abonándose la parte proporcional de dichas pagas extraordinarias de manera prorrateada durante los 12 meses del año, computándose los meses de enero a junio del año en curso para la paga de julio y de julio a diciembre del año en curso para la paga de diciembre.

#### **Artículo 23. Ayuda por natalidad.**

Por el nacimiento o adopción de un hijo, las personas trabajadoras con contrato indefinido que presten servicios de manera ininterrumpida durante todo el año tendrán derecho a percibir una ayuda consistente en 400 euros brutos.

En el supuesto de que el nacido sea hijo de dos personas trabajadoras de Atlantis, la ayuda se abonará por mitad a cada uno de ellos.

#### **Artículo 23 bis). Ayuda por nupcialidad o inscripción como pareja de hecho.**

La Empresa concederá una gratificación por importe de 400 euros brutos a las personas trabajadoras con contrato indefinido que, prestando servicios de manera ininterrumpida durante todo el año,

contraigan matrimonio o se inscriban oficialmente como pareja de hecho (limitado a una sola vez). En caso de que los contrayentes sean ambas personas trabajadoras de Atlantis, la ayuda se abonará por mitad a cada uno de ellos.

**Artículo 24. Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo.**

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

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

De prolongarse la situación de incapacidad temporal hasta alcanzar el tiempo máximo admisible por la legislación de Seguridad Social, la Empresa únicamente se responsabilizará del complemento de la retribución fija durante un período de dieciocho meses.

**CAPÍTULO V****DEFENSA DE LA SALUD. ORGANOS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO****Artículo 25. Salud y seguridad en el trabajo.**

1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección de las personas trabajadoras a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Igualmente, la Empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todas las personas trabajadoras.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación de las personas trabajadoras: Dentro de la Empresa habrá unos Delegados/as de prevención, que son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de las personas trabajadoras en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la Empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

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

Competencias:

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

Facultades:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de dicho cuerpo legal.

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

c) Ser informados por el Empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del Empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la Empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del Empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Empresario, así como al Comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 26. Vigilancia de la salud.**

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

El Empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

#### **Artículo 27. Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de seguridad y salud como órgano paritario destinado a consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambientales. Estará compuesto en función del número de personas trabajadoras, y según recojan las normativas legales.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en

práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la Empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la Empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

El Comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y siempre que lo solicite alguno de sus miembros, pudiendo asistir dos asesores por cada parte, corriendo a cargo de la Empresa el tiempo invertido y el gasto general.

El Comité podrá reclamar, informes técnicos pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo o las condiciones de los mismos.

El Comité deberá levantar actas de sus reuniones que entregará tanto al Comité de Empresa como a la Dirección. En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo el Comité podrá interrumpir las actividades del puesto de trabajo en cuestión, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Además de las funciones y atribuciones aquí descritas, el Comité tendrá todas aquellas que se le reconoce a la normativa legal vigente.

Ambas partes se comprometen a mantener acciones generales y acciones concretas para minimizar la producción de residuos y para aquellos que se generen puedan ser reutilizados o reciclados, bien en el seno de la Empresa o destinado a plantas especiales.

En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo, los Delegados/as de prevención podrán interrumpir las actividades del puesto de trabajo en cuestión, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

#### **Artículo 28. Medios de protección individual.**

La Empresa, está obligada a facilitar la ropa de trabajo, así como los medios de protección individual a todas las personas trabajadoras. La persona trabajadora estará obligada a usar, durante la realización de su trabajo, tanto la ropa de trabajo como los medios de protección individual necesarios para ello facilitados por la Empresa, así como su cuidado.

### **CAPÍTULO VI**

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

##### **Artículo 29. Funciones del órgano de representación legal de las personas trabajadoras.**

En atención al número de personas trabajadoras, y a la normativa vigente en la materia, el centro de trabajo cuenta con el correspondiente órgano de representación legal de las personas trabajadoras formado por tres Delegados/as de personal a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo.

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

1. Ser informado por la dirección de la Empresa:

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

b) En función de la materia que se trate:

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

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

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

3. La Empresa está obligada a informar al órgano de representación legal de las personas trabajadoras sobre las sanciones impuestas a las personas trabajadoras del parque por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

4. Asimismo, la Empresa tiene el deber de informar a dicha representación legal de las personas trabajadoras, si así lo requieren, en lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad.

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

6. Colaborar con la Empresa, con carácter únicamente consultivo, para la adopción de medidas que tengan como finalidad incrementar la productividad de la compañía.

La Empresa, además, facilitará a la RLPT:

Local para Actividades: La Empresa dotará de un local bien acondicionado y todos los medios que necesiten para realizar sus funciones, tableros de anuncios, material de oficina, mesas, sillas, estanterías, etc. y haciéndose cargo la Empresa de la limpieza de la oficina, siempre que haya miembros del Comité en ella.

Tablón de anuncios: La Empresa facilitará un tablón de anuncios en cada Departamento, en un lugar visible, al servicio de las personas trabajadoras y sus representantes.

Garantías de los representantes legales de las personas trabajadoras: Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de personal.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Cuando se vayan a contratar Empresas con personal ajeno al parque, se deberá informar al Comité de Empresa para unificar criterios sobre los riesgos laborales en la zona que vayan a trabajar.

**Artículo 30. Elección y mandato.**

Los miembros del órgano de representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa o, en su caso, Delegados/as de Personal), se elegirán por todas las personas trabajadoras mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La duración del mandato de los Delegados/as de Personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los Delegados/as de Personal y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de las personas trabajadoras que las hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

**Artículo 31. Crédito de horas mensuales.**

Los Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala.

- Hasta 100 personas trabajadoras: Quince horas.
- De 101 a 250 personas trabajadoras: Veinte horas.
- De 251 a 500 personas trabajadoras: Treinta horas.

**CAPÍTULO VII****REGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 32. Principios de ordenación.**

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

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

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

**Artículo 33. Clasificación de las faltas.**

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves en atención a su importancia y trascendencia, el grado de culpabilidad y a las circunstancias que en el caso concurran. La enumeración de las distintas conductas constitutivas de faltas dentro de cada uno de los grupos que figuran en los artículos siguientes no implica que puedan existir otras análogas, tanto por la similitud de los comportamientos objeto de sanción como por los bienes jurídicos lesionados, siendo por tanto enunciativas.

**Artículo 34. Faltas leves**

Se considerarán como faltas leves.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día dentro de un período de treinta días.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) La inobservancia de las normas de uniformidad en las instalaciones del parque.

**Artículo 35. Faltas graves**

Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones dentro de un período de treinta días, en tiempo total superior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días dentro de un período de treinta días.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los animales, en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la Empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
- j) La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

**Artículo 36. Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante un período de ciento ochenta días, o en veinte ocasiones en un período de trescientos sesenta días, debidamente advertidas.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos dentro de un período de treinta días.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las Empresas.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo si repercuten negativamente en el desarrollo del mismo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- h) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, cuando se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso moral en el trabajo.
- m) El acoso sexual.
- n) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- ñ) Se considerará falta muy grave el comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
- o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante un período de trescientos sesenta y cinco días.

**Artículo 37. Sanciones.**

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

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

**Artículo 38. Tramitación y prescripción.**

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al Comité de Empresa o Delegados/as/as de Personal.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 39. Infracciones de la Empresa.**

Son infracciones laborales de la Empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, a este Convenio Colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

**CAPÍTULO VIII****COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA****Artículo 40. Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión paritaria en el presente Convenio con las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el TLC u otros organismos competentes. Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Las funciones o actividades de esta Comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria del Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

- La Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo acuerde la totalidad de los miembros de una de las partes (parte Empresarial o Representación Legal de las Personas Trabajadoras).

- Las convocatorias se realizarán por escrito y con una antelación mínima de quince días, dónde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

- La Comisión paritaria estará formada por seis personas, tres por la parte Empresarial y tres por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez en un representante de las personas trabajadoras, y otra vez en uno de la Empresa.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría y, para su plena eficacia, se deberán reflejar en acta.

**CAPÍTULO IX****LA IGUALDAD, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA EMPRESA****Artículo 41. Declaración de principios en materia de igualdad, diversidad y no discriminación.**

Entre los principios que deben regir la conducta y actuación de la Empresa se encuentra el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en el «Respeto a los Derechos Humanos y Derechos fundamentales», los cuales deben presidir la actividad de todas las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

Dicho principio obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno a todas las personas que conforman la plantilla de la Empresa, garantizando la igualdad de trato y oportunidades y la ausencia de toda discriminación en cualquiera de las fases de la relación laboral, ya sea desde el proceso de selección hasta la extinción del contrato de trabajo.

Así, en la Empresa nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En este sentido, ambas partes han acordado un elenco de medidas con las que la Empresa pretende mostrar su profundo rechazo a cualquier forma de discriminación en cualquiera de sus manifestaciones y/o por cualquiera de los motivos previstos en la ley.

Por ello, bajo el principio de prevención y actuación, la Empresa cuenta con un conjunto de medidas planificadas que son las que se contemplan en los apartados siguientes.

#### **Artículo 42. Igualdad y no discriminación por razón de sexo y/o motivos de conciliación.**

a.- Plan de igualdad.

La Empresa se compromete a contar con un plan de igualdad cuando el mismo sea exigible conforme a la normativa que resulte de aplicación en cada momento.

b.- Clasificación profesional e igualdad retributiva.

La clasificación en grupos profesionales regulada en el presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones sobre los que se ha construido la clasificación respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, así como el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto Ley 902/2020.

c.- Prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la LO 3/2007, la Empresa promueve condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad, ambas partes acuerdan la aplicación en la Empresa del *Protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso, violencia y/o discriminación* vigente en la misma, cumpliendo asimismo con la normativa legal de aplicación en la materia.

d.- Políticas de igualdad, diversidad y no discriminación.

Ambas partes se adhieren expresamente a cualesquiera políticas o acuerdos rijan en materia de igualdad, diversidad y no discriminación en el Grupo Parques Reunidos, salvo en aquellos aspectos que no aplicaran por normativa interna. Ambas partes expresamente se adhieren a la Política de diversidad, inclusión y pertenencia del Grupo, que resultará de aplicación en la Empresa.

#### **Artículo 43. Colectivo LGTBI.**

De conformidad con lo previsto en: (i) la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI ("Ley 4/2023"), (ii) el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las Empresas ("RD 1026/2023"), y (iii) resto de normativa concordante, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo han acordado un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI que son las que a continuación se indican:

a.- Igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI.

La Empresa garantiza y promueve el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales ("LGTBI") prohibiendo cualquier conducta o acto discriminatorio por razón de orientación, identidad sexual, y/o expresión de género.

b.- Acceso al empleo.

El proceso de selección de la Empresa se basa en criterios objetivos libres de discriminación, priorizando la formación e idoneidad de la persona candidata, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.

c.- Clasificación y promoción profesional.

La clasificación profesional regulada en el presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de toda discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, estando basada en elementos objetivos como la formación, cualificación y/o capacidad, y garantizando el desarrollo de la carrera profesional del colectivo LGTBI en igualdad de condiciones.

d.- Formación, sensibilización y lenguaje.

La Empresa fomentará el uso del lenguaje respetuoso con la diversidad e impartirá formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación; todo ello en los términos establecidos en el RD 1026/2024.

e.- Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

De conformidad con lo previsto en la Ley 4/2023 y RD 1026/2024, la Empresa promueve condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra comportamientos LGTBI fóbicos.

Con esta finalidad, ambas partes acuerdan la aplicación en la Empresa del *Protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso, violencia y/o discriminación* vigente en la misma, cumpliendo asimismo con la normativa legal de aplicación en la materia

f.- Permisos y beneficios sociales.

El presente convenio colectivo atiende a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido, se garantiza a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos del presente convenio colectivo para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

#### **Artículo 44. Cualesquiera otros factores de discriminación.**

a.- Igualdad de trato y no discriminación.

Con independencia de las cláusulas y normativa específica relativa a determinados factores de discriminación (sexo, orientación sexual, etc.), de conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ("Ley 15/2022") ninguna persona en la Empresa podrá ser discriminada por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b.- Medidas complementarias para garantizar la igualdad, diversidad y no discriminación en la Empresa

En consonancia con lo establecido en el apartado anterior, ambas partes acuerdan la aplicación a la Empresa de cualesquiera políticas rijan en materia de igualdad y diversidad en el Grupo Parques Reunidos y que tengan por finalidad promover la igualdad, diversidad y no discriminación en todo aquello que se adecue a la normativa española.

## **CAPÍTULO X**

### **OTRAS DISPOSICIONES**

#### **Artículo 45. Remisión a la legalidad vigente.**

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

#### **Artículo 46. Uniforme de trabajo.**

Las personas trabajadoras de "Mall Entertainment Centre Acuario Arroyomolinos, Sociedad Limitada" están obligados a usar, durante la realización de su trabajo, el uniforme facilitado por la Empresa, que deben mantener cuidado.

Asimismo, deberá observar las normas de uniformidad, en atención al carácter público de las instalaciones, manteniendo en todo momento el uniforme completo mientras permanezca dentro del parque.

Tanto la pérdida del uniforme, como el deterioro del mismo que se produzca por causa distinta al normal desgaste por su uso, que implique en cualquiera de los supuestos una reposición completa del uniforme o de alguna de sus prendas, podrá tener una repercusión económica sobre el salario de la persona trabajadora a quien podrá detraerse de su nómina el importe correspondiente al precio-coste de la prenda o prendas, que la Empresa justificará documentalmente al trabajador.

La Empresa facilitará a las personas trabajadoras del Departamento de Operaciones que tengan la obligación de llevar zapatillas blancas como parte de su uniforme de trabajo, una ayuda por valor de 30 euros una vez al año, para la compra de zapatillas blancas, una vez que hayan superado su periodo de prueba.

#### **Artículo 47. Fondo de préstamos.**

**1º. Constitución:** Las personas trabajadoras que prestan servicios de manera ininterrumpida durante todo el año disfrutará de la concesión de préstamos de carácter económico por parte de la Empresa.

**2º. Cuantía:** Se establece una cuantía de 8.000,00 euros para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, de forma que las cantidades máximas pendientes de amortización no superarán, en ningún caso, la cifra indicada anteriormente. De esta cuantía total, se destina la cantidad de 2.000,00 euros para atender necesidades urgentes y perentorias que deban ser tratadas de forma prioritaria, por lo que la distribución del mismo es de 6.000,00 euros para atender los casos recogidos en el punto 3º, y 2.000,00 euros para atender las necesidades urgentes y perentorias que sean calificadas como tales por el Comité Paritario, como órgano administrador de este fondo de préstamos.

**3º. Fines:** La finalidad de este Fondo de Préstamos es la concesión de préstamos reintegrables y sin interés, a las personas trabajadoras que prestan servicios de manera ininterrumpida durante todo el año, en las condiciones reguladas en los puntos siguientes, para atender necesidades plena y debidamente justificadas en alguno de los siguientes casos:

- a) Grave quebranto en la economía familiar, por causas urgentes e imprevistas y no imputables al peticionario.
- b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares que convivan con el la persona trabajadora
- c) Acceso a la propiedad de bienes esenciales y necesarios.
- d) Adquisición de ajuar a nuevos matrimonios.
- e) Reparación urgente de la vivienda de la persona trabajadora.
- f) Pago de escrituras, gastos de notaría e impuestos por adquisición de vivienda propia, siempre que ésta constituya su vivienda habitual.
- g) Gastos de ortopedia u ortodoncia, y en general, todos aquellos gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

El solicitante del préstamo queda obligado a:

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 48. Seguro de vida**

La Empresa pone a disposición de las personas trabajadoras un seguro de vida por fallecimiento de una cuantía de 15.000 euros.

#### **Artículo 49. Premio de jubilación**

A partir del año 2026, las personas trabajadoras que accedan a la jubilación ordinaria recibirán una gratificación de una mensualidad de su salario bruto.

#### **Artículo 50. Resolución de conflictos.**

En atención a lo dispuesto en el artículo 85.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y Empresarios incluidos en el ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

#### **Artículo 51. Entradas**

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

**ANEXO I**
**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES**

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

Grupo 2. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y/o titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior completados con una formación y conocimientos específicos del puesto de trabajo y cuyas principales funciones son coordinar a un grupo de personas distribuyendo y supervisando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo, y reportando a la dirección de cada área o departamento.

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

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

GRUPOS PROFESIONALES	PUESTOS DE TRABAJO
GRUPO 1	Director/a
	Jefe/a Departamento
	Titulado/a Superior
GRUPO 2	Supervisor/a
GRUPO 3	Especialista
GRUPO 4	Auxiliar

**ANEXO II**
**TABLAS SALARIALES AÑO 2025**

	AÑO 2025 SALARIO BASE ANUAL
NIVEL I	21.783,80 euros
NIVEL II	19.363,38 euros
NIVEL III	18.153,16 euros
NIVEL IV	SMI

(03/3.857/25)

