

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2026, 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 Operibérica, S. A. U. (Centro de Trabajo Getafe) (Código número 28104401012026).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Operibérica, S. A. U. (Centro de Trabajo Getafe), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 8 de mayo de 2026, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 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 Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de 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 17 de mayo de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**TEXTO PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE GETAFE
CON DOMICILIO EN LA CALLE BELL, Nº 1 -NAVE G- (28906 GETAFE – MADRID)
DE LA EMPRESA OPERIBERICA, S.A.U.**

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial

El presente Convenio Colectivo se aplica a las relaciones laborales entre la empresa OPERIBERICA, S.A.U. y las personas trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo que la misma tiene domiciliado en la Calle Bell, nº 1 -nave G- en la localidad de Getafe (28906 MADRID), en sus distintos grupos profesionales, quedando, no obstante, excluidos los cargos directivos (Director de Delegación / Director Territorial) respecto de las condiciones salariales y de jornada.

Artículo 2.- Vigencia y denuncia

Los efectos del presente convenio serán desde el día 1 de enero del año 2026 estando vigente hasta el 31 de diciembre del año 2029, y entrará en vigor en la fecha de su firma con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, con las excepciones que se puedan contemplar expresamente en su articulado.

Durante el periodo de vigencia inicial del convenio se incorporarán a su texto articulado los pactos que se alcancen como resultado del proceso de negociación continua consensuados entre las partes negociadoras de este convenio.

Los contenidos y cláusulas del presente Convenio se prorrogarán y mantendrán su vigencia y carácter vinculante una vez que se produzca la denuncia del mismo y hasta su sustitución por el siguiente convenio negociado.

Para el supuesto de que no se produjera en tiempo y forma la denuncia del presente Convenio, las partes signatarias acuerdan prorrogar la vigencia de todo el articulado del Convenio de año en año, mientras no se produzca la denuncia del mismo.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales, mediante escrito dirigido a la otra parte y a la Autoridad Laboral.

En caso de denuncia del convenio, si el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo se prolongara sin alcanzarse acuerdo durante más de doce meses o durante más de doce sesiones, cualquiera de las partes podrá instar mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a la mediación cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general.

Asimismo, se someterán a la mediación los conflictos surgidos durante la negociación del convenio colectivo que conlleven su bloqueo. Si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación empresarial como la sindical que participen en la correspondiente negociación.

En cualquiera de los casos, se deberán de manifestar las materias sobre las que se suscitan las discrepancias y las diferencias sustanciales que han provocado en su caso el bloqueo de la negociación.

Artículo 3.- Comisión mixta paritaria

Una vez publicado el convenio, se constituirá una comisión paritaria -de conformidad a previsión de los artículos 87.1 y 88.1 del Estatuto de los Trabajadores-, de dos miembros como máximo por cada una de las partes, que tendrá como principales funciones la vigilancia e interpretación del convenio, así como la intervención previa y preceptiva a la interposición de cualquier acción judicial y/o extrajudicial, en relación con la resolución de cualesquiera discrepancias o conflictos que pudieran surgir de la interpretación y aplicación del presente convenio.

La Comisión Mixta entenderá, necesariamente y con carácter previo el tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Dicha comisión podrá ser instada por cada una de las partes y deberá reunirse en el plazo de 15 días hábiles desde la fecha de recepción de la solicitud por la otra parte.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad de Madrid (BOCM de 2 de febrero de 2023). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 4.- Inaplicación -descuelgue- de las condiciones de trabajo pactadas.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

Artículo 5.- Compensación y absorción

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio los incrementos salariales pactados en el artículo 13 del mismo, no serán objeto de compensación ni absorción.

Artículo 6.- Jornada de trabajo y distribución

Se establece una jornada anual de trabajo efectivo que será de:

- 1.770 horas para el ejercicio 2026
- 1.766 horas para el ejercicio 2027
- 1.762 horas para el ejercicio 2028
- 1.758 horas para el ejercicio 2029

Distribución

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar en períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, en supuestos de IT, y en supuestos propios de la especialidad de la actividad consistente en operativa de instalación de máquinas, supuestos de fuerza mayor o situaciones similares, con un reparto irregular de la jornada de hasta un máximo del 15% a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a domingo.

Calendario laboral

La fijación de los nuevos horarios de trabajo y los nuevos calendarios laborales será facultad de la Dirección de la Empresa negociará con los representantes de los trabajadores entre el 1 de octubre y el 15 de noviembre -de cada año de vigencia del convenio- el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año siguiente. El calendario laboral, se expondrá en los tabloneros a disposición de todo el personal.

Llegado el 15 de noviembre de cada año, sin que se haya alcanzado acuerdo la empresa y la representación legal de los trabajadores, sobre la elaboración del citado calendario, someterán la discrepancia al procedimiento de mediación ante el Instituto Regional de la Comunidad de Madrid (IRMA).

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en la empresa.

Artículo 7.- Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de tres meses para los niveles A y B de todos los Grupos Profesionales ni de dos meses para el Nivel C de todos los Grupos Profesionales.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestado en la antigüedad de la persona trabajadora de la empresa.

El cómputo del período de prueba se interrumpirá durante las situaciones de Incapacidad Temporal.

Artículo 8.- Clasificación profesional

El personal sujeto al presente convenio colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos y niveles profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

- Grupo 1: Personal de Administración y Gestión.
- Grupo 2: Personal de Servicio Técnico.
- Grupo 3: Personal de Operaciones y Comercial.

En cada grupo profesional se integrarán tres niveles profesionales y retributivos que a continuación se definen:

Nivel Profesional A: Tareas que tienen un contenido alto de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso y políticas establecidas por la Empresa. Formación Titulación universitaria, y experiencia dilatada que aporte conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. En este nivel estarán encuadradas las personas trabajadoras que tuvieran a la firma del presente convenio la siguiente clasificación profesional: Delegada/o de Zona y Coordinador/a de Operaciones, así como las personas trabajadoras que desempeñaran los siguientes puestos de trabajo en el futuro: Coordinador/a Administración-Ventas, Jefe/a Administración-Ventas, Coordinador/a SAT y Jefe/a de Servicio Técnico.

Nivel Profesional B: Tareas de ejecución autónoma que exijan habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras. Así como tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Formación: titulación o conocimientos equivalentes a Bachillerato o F.P. de Grado Medio o Superior, o con formación específica del puesto de trabajo y experiencia acreditada en un puesto similar. En este nivel estarán encuadradas las personas trabajadoras que tuvieran a la firma del presente convenio la siguiente clasificación profesional: Supervisor/a Administrativo/a Zona Administración-Ventas, Técnico/a S.A.T. y Oficial de Laboratorio, Asesor/a Comercial y Encargado/a de Almacén de Máquinas, así como las personas trabajadoras que desempeñaran los siguientes puestos de trabajo en el futuro: Gestor/a de Operaciones.

Nivel Profesional C: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, preestablecido y siguiendo las instrucciones de sus superiores, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período de adaptación breve. Formación: Educación Secundaria Obligatoria. En este nivel estarán encuadradas las personas trabajadoras que tuvieran a la firma del presente convenio la siguiente clasificación profesional: Administrativo/a Zona Administración-Ventas, Gestor/a punto de Venta, Encuestador/a, Soporte de Operaciones y Asistente de Operaciones, así como las personas trabajadoras que desempeñaran los siguientes puestos de trabajo en el futuro: Auxiliar S.A.T.

Artículo 9.- Ascensos y promoción profesional

La promoción de una persona trabajadora de un nivel y grupo profesional inferior previamente existente a un nivel y grupo profesional superior, se realizará teniendo en cuenta la formación y méritos de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

Artículo 10.- Conceptos salariales

Los conceptos salariales en los que se distribuye la retribución son los siguientes:

Salario base

Está compuesto por la retribución fija que percibirán las personas trabajadoras en la actividad normal o habitual en la Empresa. Se distribuirá en 14 mensualidades y su devengo será mensual, salvo en los casos de altas o bajas, cuyo devengo será proporcional al tiempo trabajado en el mes de que se trate.

Complemento Personal de Vinculación (C.P.V.)

En este concepto se incluirán las cuantías percibidas por las personas trabajadoras que tuviera reconocido y consolidado a la fecha de la firma del presente convenio los conceptos de complemento de permanencia y antigüedad consolidada que vinieran percibiendo a la firma del convenio.

Este concepto personal no será absorbible ni compensable con los incrementos del convenio, y si resultará revalorizable con los incrementos fijados en el convenio. Se abonará en 14 mensualidades.

Complemento Personal (C.P.)

El Complemento Personal estará constituido por la diferencia que resulte entre la suma del Salario Base más el Complemento Personal de Vinculación con la retribución total percibida por cada persona trabajadora con anterioridad a la firma del presente convenio, siempre y cuando ésta fuera superior a la suma del Salario Base más el Complemento Personal de Vinculación.

Este concepto personal no será absorbible ni compensable con los incrementos del convenio, ni tampoco resultará revalorizable. Se abonará en 14 mensualidades.

Complemento de Especial Responsabilidad

El Complemento de Especial Responsabilidad lo percibirán los Delegados de Zona del Grupo 3 Nivel A, por la gestión y especial responsabilidad que asumen de las zonas comerciales que tienen asignadas. Dicho complemento ascenderá, en el año 2026, a la cuantía de 800€ brutos mensuales.

Este concepto personal no será absorbible ni compensable con los incrementos del convenio, y si resultará revalorizable con los incrementos fijados en el convenio. Se abonará en 14 mensualidades.

Nocturnidad

Las horas de trabajo efectivamente realizadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, tendrán la naturaleza de horas nocturnas y serán compensadas con un incremento del 25% sobre el precio del salario base por hora. Según la tabla del Anexo III.

Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año de igual importe al salario base, complemento personal, complemento personal de vinculación y complemento de especial responsabilidad, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, cuyo devengo será anual, percibiendo la parte proporcional al tiempo trabajado en las incorporaciones y extinciones producidas a lo largo del año natural.

Serán abonadas entre el día 20 y el último día del mes de junio y diciembre de cada año que corresponda.

Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la jornada anual de trabajo efectivo, fijada para cada año de vigencia del convenio en el artículo 6.

Horas extraordinarias realizadas entre lunes y viernes laborables.

La compensación de las horas extraordinarias trabajadas se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente -a disfrutar dentro de los 3 meses siguientes a su realización-, cuyo disfrute será fijado de mutuo acuerdo, y en caso de desacuerdo: el primer periodo de disfrute lo elige la persona trabajadora y el siguiente periodo la empresa, y así sucesivamente.

Para los casos en los que no fuera posible la compensación en descanso la retribución de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria que se calculará dividiendo el salario base, complemento personal y complemento personal de vinculación en cómputo anual por el número de horas de jornada efectiva de cada año.

Horas extraordinarias realizadas sábados, domingos y festivos.

La compensación de estas horas extraordinarias, si no pudieran compensarse con descanso equivalente a 1,5 horas por hora extra trabajada, se abonarán a razón de 1,5 del valor de la hora ordinario.

Quedan exceptuado de este sistema de compensación de horas extraordinarias el sistema establecido a tal efecto para el departamento SAT en el Acuerdo de Empresa de 25 de febrero de 2020.

Artículo 11.- Conceptos extrasalariales**Quebranto de moneda**

Este plus se devengará por las personas trabajadoras que realicen las funciones de Cajero, Técnico SAT, Transporte o de Gestor de Punto de Venta. Su importe para el año 2026 será de 330,00 euros brutos anuales o la parte proporcional al tiempo trabajado, abonado en 12 mensualidades. Será revalorizable en los mismos porcentajes aplicados al resto de conceptos del convenio.

Kilometraje

En caso de que la persona trabajadora utilice vehículo propio para la realización de desplazamientos que sean necesarios para la prestación de sus servicios la empresa abonará la cantidad de 0,34€ por cada kilómetro realizado previa justificación y aprobación.

Artículo 12.- Forma de pago de las retribuciones

Todos los importes consignados en este Convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de cotización a la seguridad social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

Las retribuciones salariales para el año 2026 serán las que se establecen en las tablas salariales del Anexo I a este convenio.

El pago de haberes se efectuará mediante transferencia bancaria, a la cuenta designada por la persona trabajadora, de la que debe ser titular ésta.

Artículo 13.- Incrementos salariales

Durante la vigencia de este convenio, el salario base se verá incrementado mediante la aplicación de los siguientes porcentajes, para cada una de las anualidades de vigencia inicial de este convenio:

- A partir de 1 de enero de 2026 según tablas recogidas en el Anexo I.
- A partir de 1 de enero de 2027 en un 2,8%, según tablas recogidas en el Anexo I.
- A partir de 1 de enero de 2028 en un 3,0%, según tablas recogidas en el Anexo I.
- A partir de 1 de enero de 2029 en un 3,0%, según tablas recogidas en el Anexo I.

A partir del ejercicio de 2027 se podrá aplicar un incremento adicional en función de los niveles de consecución de objetivos anuales fijados en el Anexo II, que será aplicable sobre los conceptos salariales incluidos en las tablas del ejercicio anterior. La aplicación y liquidación de este incremento adicional se efectuará dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente y se aplicará de forma retroactiva, si se alcanzan los objetivos de productividad establecidos en el Anexo II, a partir del 1 de enero de cada ejercicio de vigencia del convenio.

Con carácter excepcional, se abonará una paga única y equivalente al 1% del salario bruto anual fijo a aquellas personas trabajadoras que estén prestando servicios efectivos a la fecha de firma del presente convenio y no hubieran tenido un incremento superior al 2% por cualquier causa en el ejercicio 2025. Se abonará el mes siguiente al que se publique el presente convenio. Esta paga lineal no será consolidable ni tendrá efectos en las tablas salariales de 2026, fijadas en el anexo I.

Artículo 14.- Vacaciones

Las personas trabajadoras incluidas en este Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, de: 22 días laborables para todos los grupos y niveles profesionales.

Las vacaciones deberán de solicitarse antes del 28 de febrero de cada año.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, si bien, hasta un máximo de 5 días laborables se podrán disfrutar antes del 31 de marzo del año siguiente a su devengo.

El primer año de prestación de servicios en la empresa la persona trabajadora sólo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante ese año. La persona trabajadora que cese en la empresa en el transcurso del año sin haber disfrutado las vacaciones tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte proporcional de las devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal, sea cual sea la contingencia que la haya originado y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15.- Licencias y permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos recogidos en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.- Excedencias

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de las excedencias recogido en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.- Pérdida del Permiso de Conducción -Carnet de Conducir-.

A todas aquellas personas trabajadoras a las que su trabajo le requiera de forma principal o accesoria la conducción de vehículos automóviles que precisen para ello la obtención del correspondiente permiso o habilitación administrativa, les resultará de aplicación lo establecido en el presente artículo.

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, la empresa se verá obligada a facilitar al trabajador/a ocupación en cualquier trabajo, aun cuando fuere de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente al puesto de trabajo efectivamente desempeñado, más los complementos salariales fijos que correspondan y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos particulares ajenos a la actividad del trabajador/a en la Empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que al trabajador/a afectado ya se le haya aplicado el régimen previsto en el párrafo segundo del presente artículo, en los 24 meses anteriores, como consecuencia de haber sido privado del carnet de conducir.
- d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de drogas o u otro tipo de sustancias.

De igual forma si la privación del permiso de conducir fuese por tiempo no superior a 6 meses, la Empresa podrá ordenar a la persona trabajadora que el tiempo de privación se aplique en sus días libres y en sus periodos vacacionales. En el caso de que el trabajador/a se negase a dicha obligación, la Empresa podrá aplicar lo dispuesto en el párrafo siguiente, extinguiendo el contrato por causas objetivas.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 6 meses, se entenderá que la persona trabajadora deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas, aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.- Ceses

La persona trabajadora en caso de que desee extinguir el contrato de forma voluntaria tendrá que dar un plazo de preaviso que no será menor de 2 meses contados desde la fecha de efectividad de la baja para para los niveles A y B de todos los Grupos Profesionales ni de 1 mes contado desde la fecha de efectividad de la baja para el resto de los niveles de los Grupos profesionales.

Artículo 19.- Régimen disciplinario: Clasificación de las faltas

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves:

1. Faltas leves

- a) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, se calificará como grave.
- b) No avisar de la situación de incapacidad temporal a la dirección de Recursos Humanos en un plazo máximo de 48 horas laborables cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se justifique la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) Descuidos en la conservación del material y en el suministro de componentes en las máquinas o útiles de la empresa.
- d) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- e) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

- f) La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo: inobservancia de los procedimientos de trabajo, etc.
 - g) La falta de aseo y limpieza del empleado.
2. Faltas graves
- a) Más de tres y menos de seis faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
 - b) Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el período de un mes, cuando de estas faltas se deriven perjuicios económicos para la empresa o el público, se considerarán muy graves.
 - c) La falta de diligencia que no cause perjuicio económico a la empresa o las demoras no justificadas, en la ejecución de cualquier trabajo.
 - d) El descuadre injustificado de caja.
 - e) Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral
 - f) Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
 - g) La desobediencia a las órdenes de los superiores o a los procedimientos de actuación de la Empresa que no comporte perjuicio económico para la empresa.
 - h) La conducta desconsiderada sobre clientes, compañeros y/o superiores.
 - i) No realizar la formación obligatoria a la que fuera convocada por la empresa (presencial y/o en línea), siempre y cuando fuera en la jornada de trabajo y se hubiera facilitado a la persona trabajadora los medios necesarios para su realización.
 - j) La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometido dentro del período de un año desde la primera.
 - k) La reincidencia en cualquiera de las faltas graves en el período de seis meses tendrá la consideración de falta muy grave.
 - l) La desconexión sin causa justificada de los elementos de geolocalización de que disponen los vehículos, terminales móviles, etc., de la empresa, hasta en dos ocasiones durante el periodo de 30 días naturales consecutivos.
3. Faltas muy graves
- a) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o con cualquier otra persona relacionada con el mismo.
 - b) La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole. Todo ello durante la jornada de trabajo.
 - c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa o de clientes o compañeros de trabajo. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.
 - d) La desobediencia reiterada que implique quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio económico para la empresa.
 - e) La falta de diligencia que cause perjuicio económico a la empresa.
 - f) El uso de medios informáticos, correo electrónico y navegación por Internet, ya que su uso queda reservado exclusivamente para el cumplimiento de la prestación laboral. Queda totalmente prohibido descargar, almacenar, o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la Empresa a cualquier dispositivo de uso privado del empleado, salvo expresa autorización por escrito. También está terminantemente prohibido almacenar en los sistemas de información de la empresa, fotografías, archivos o documentos de carácter privado.
 - g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a terceros información reservada de la Empresa, o en su caso, facilitar el acceso a los sistemas de información de la empresa, o compartir las credenciales que tienen carácter personal e intransferible para los empleados.
 - h) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, clientes o compañeros de trabajo, o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa.
 - i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, subordinados y compañeros o a sus familiares, así como a clientes.
 - j) La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen la recuperación de la situación de incapacidad temporal.

- k) Consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas durante la jornada de trabajo.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas.
- m) Seis o más faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
- n) Faltar tres días o más al trabajo durante un periodo de 30 días naturales consecutivos sin causa justificada.
- o) Manipular los datos de la caja, recaudación, o del centro de trabajo en general, así como en el recuento de dinero, productos o mercancías.
- p) Poner en riesgo la recaudación por un manifiesto incumplimiento de las normas y procedimientos operativos y/o de seguridad de la Empresa.
- q) Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.
- r) La participación, bien directamente o por medio de terceras personas, en las operaciones de juego que gestione o explote la Empresa, conforme a la legislación vigente de juego en cada momento.
- s) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- t) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de doce meses desde la primera contar desde la fecha de comunicación de la sanción.
- u) El incumplimiento de la normativa interna de los procedimientos del Código Ético y de Integridad, Políticas de utilización de herramientas informáticas puestas a disposición por la Empresa, o de cualesquiera otras normas internas de conducta de obligado cumplimiento si implicara quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio económico o reputacional.
- v) La desconexión sin causa justificada de los elementos de geolocalización de que disponen los vehículos, terminales móviles, etc., de la empresa, en tres o más ocasiones durante el plazo de 30 días naturales consecutivos.

Artículo 20.- Sanciones

1. Por falta leve

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por falta grave

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. Por falta muy grave

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 hasta 60 días.
- Despido.

Artículo 21.- Derechos sindicales

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los miembros del comité de empresa, o en su caso, las personas trabajadoras que ostenten la cualidad de ser delegados de personal gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Los integrantes del Comité de Empresa, Delegadas/os de Personal y Delegadas/os Sindicales, como Representantes Legales de las personas trabajadoras, pueden disponer de un crédito de horas

mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en el seno de la empresa, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo:

- Hasta 50 personas trabajadoras: 20
- De 51 a 100 personas trabajadoras: 27

Los créditos horarios mensuales de todos/as los/as Representantes Legales de las Personas trabajadoras podrán acumularse en uno o varios de ellos/as, hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes y, en todo caso, deberá ser comunicado previamente a la empresa.

La Representación Legal de las personas trabajadoras deberá preavisar la realización de horas del crédito sindical a la empresa con la antelación suficiente para que ningún servicio quede descubierto.

Artículo 22.- Seguridad y salud laboral

La empresa garantiza al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El servicio de vigilancia de la salud de la empresa desarrollará un programa de exámenes de salud iniciales y periódicos adaptados a protocolos específicos de la actividad.

Las normas de prevención de riesgos laborales son de obligado cumplimiento para ambas partes. La empresa se encargará de facilitar la información, formación y equipos de protección necesarios, cuyo uso será obligatorio para la persona trabajadora en el desempeño del puesto de trabajo.

Revisiones médicas

La empresa estará obligada a ofrecer una revisión médica anual a las personas trabajadoras de su plantilla. Dicha revisión será adaptada a la actividad profesional desarrollada por la persona trabajadora. Las personas trabajadoras están obligados a recibir la convocatoria de la empresa en este sentido, o a firmar la renuncia al mismo si así lo deciden, y necesariamente adoptar las medidas preventivas que de ella se puedan derivar. La persona trabajadora no está obligado a realizarse la revisión médica excepto cuando la normativa legal establezca la obligatoriedad de dicha revisión médica en base a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 23.- Enfermedad y accidente

La empresa complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal de la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral que suceda en el año natural. Durante la segunda enfermedad o accidente no laboral el complemento será del 85% de la base de cotización del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal. Durante la tercera y siguientes enfermedad o accidente no laboral el complemento será del 75% de la base de cotización del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal. Los periodos de IT que se contemplan deberán acontecer en el año natural.

Dichos complementos se abonarán siempre que el trabajador tenga cubierto el período de carencia legalmente establecido en cada momento para tener derecho a prestación económica por Incapacidad Temporal.

En caso de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal.

El derecho al complemento de prestación de incapacidad temporal se extinguirá en el momento en que la IT alcance la duración de 545 días, y en todo caso, en el momento en que se produzca la extinción del contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras deberán informar con carácter inmediato a la Empresa de la situación de Alta y/o Baja de IT derivada de cualquier contingencia. El incumplimiento de esta obligación determinará que la empresa no abone el complemento de IT regulado en este artículo hasta que no se cumpla por la persona trabajadora el deber de información de la situación de IT. Dicho complemento de IT comenzará a abonarse a partir del momento en el que la persona trabajadora informe de la situación de IT.

Artículo 24.- Seguro de vida y accidente.

La empresa tendrá contratado un seguro de vida y accidente para toda su plantilla desde que cause alta en el mismo, que se regirán de acuerdo a las especificaciones recogidas en la póliza y que se darán traslado a cada persona trabajadora.

La cobertura de dicha póliza de seguro será de 18.000,00 euros para los riesgos de incapacidad permanente o fallecimiento. También incluirá los daños que pueda sufrir el trabajador durante la jornada laboral que tenga como causa robo o atraco.

Cuando una persona trabajadora cause baja por cualquier motivo en la empresa, causará baja, asimismo, en dicha póliza de seguro.

Artículo 25.- Igualdad y la no discriminación

Ambas partes manifiestan su compromiso con el respeto a los derechos fundamentales, en particular la no discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres 4/2005 (BOPV), la empresa se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Se garantizará la igualdad efectiva de trato y de oportunidades a todas las personas trabajadoras de la empresa. Para ello, en los términos legalmente previstos, se implementarán todas las medidas necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, etnia, edad, nacionalidad, idioma, educación, capacidad, religión, sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.

En los términos legalmente previstos, las partes firmantes del presente convenio comenzarán a negociar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como medidas dirigidas a eliminar la discriminación del personal con diversidad funcional, o que, por su diversidad sexual y de género, pueda sufrir desigualdades y violencia en el trabajo.

Artículo 26.- Acoso u hostigamiento en el trabajo

Se prohíbe cualquier conducta ilícita que constituya acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral contra subordinados, mandos, compañeros, clientes y proveedores. El trabajo debe desarrollarse en un entorno de respeto a la persona, libre de todo acoso ilegal conforme a la normativa vigente.

En los casos en los que pueda existir cualquier tipo de situación de acoso, se podrá presentar una denuncia por escrito ante la Dirección de Personas de la empresa, quien nombrará un instructor, que realizará una investigación garantizando los principios de celeridad, confidencialidad y eficacia. En cualquier caso y durante todo el proceso se respetará la presunción de inocencia. Una vez terminado el expediente, la Dirección resolverá adoptando las medidas oportunas e informando del resultado del expediente al denunciante y a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 27.- Gratificación por matrimonio / constitución de pareja de hecho:

Las personas trabajadoras, cuya permanencia en la empresa sea como mínimo de cuatro años, percibirán esta gratificación cuando contraigan matrimonio o se constituyan como pareja de hecho legalmente inscrita. El abono solo tendrá lugar siempre que la persona trabajadora permanezca en la empresa 6 meses tras el hecho causante, y que se mantenga el estado causado. El importe de la gratificación será:

AÑO	IMPORTE BRUTO
2026	1.041,00€
2027	1.070,00€
2028	1.102,00€
2029	1.135,00€

No podrá exigirse la devolución de la gratificación en caso de baja voluntaria, conforme al principio de irrenunciabilidad de derechos del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores. El abono de esta gratificación lugar estará limitada a una vez cada siete años a contar desde que se contrajo matrimonio o se constituyó como pareja de hecho.

ANEXO I
TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL	GRUPO	NIVEL	2026	2027	2028	2029
Personal de Administración y Gestión	1	A	1.700,00	1.747,60	1.800,03	1.854,03
Personal de Administración y Gestión	1	B	1.600,00	1.644,80	1.694,14	1.744,97
Personal de Administración y Gestión	1	C	1.474,22	1.515,50	1.560,97	1.607,80
Personal de Servicio Técnico	2	A	1.700,00	1.747,60	1.800,03	1.854,03
Personal de Servicio Técnico	2	B	1.491,13	1.532,89	1.578,87	1.626,24
Personal de Servicio Técnico	2	C	1.338,86	1.376,35	1.417,64	1.460,17
Personal de Operaciones y Comercial	3	A	1.840,12	1.891,64	1.948,39	2.006,84
Personal de Operaciones y Comercial	3	B	1.491,14	1.532,89	1.578,88	1.626,25
Personal de Operaciones y Comercial	3	C	1.338,86	1.376,34	1.417,64	1.460,16

ANEXO II
INCREMENTO ADICIONAL POR OBJETIVOS DE PRODUCTIVIDAD

- **ELEMENTO LLAVE:** los incrementos adicionales expuestos a continuación solo podrán operar si se alcanza al menos el 95% de los ingresos netos (parte de la recaudación que ingresa la empresa) establecidos en el Presupuesto para cada año. Incluye crecimiento orgánico (captación de nuevos clientes) e inorgánico (compra de empresas Operadoras).
- **ESCALA INCREMENTOS ADICIONALES:**
 - Una vez alcanzado el nivel de ingresos del punto anterior, y en base al crecimiento orgánico neto del Parque Productivo, según la escala siguiente, se podrá adicionar hasta un máximo del 3% a la revisión salarial pactada:

	ICTO. PARQUE PRODUCTIVO	% ICTO. ADICIONAL
>=	15	1%
>=	35	2%
>=	50	3%

- Se inicia el cómputo a partir del último día del año anterior a la entrada en vigor de este convenio colectivo. Es decir, para el primer año de vigencia, se tomará como referencia el parque productivo a fecha 31 de diciembre de 2025, **que ascendió a 949 máquinas**. En cada año sucesivo de vigencia del convenio, se tomará como referencia el parque productivo a la fecha 31 de diciembre del año anterior.
- La revisión se aplicará en el trimestre siguiente una vez finalizado el período de 12 meses que se toma como período para el cómputo del crecimiento del parque.
- Se excluye de este cómputo el incremento de máquinas producido por el crecimiento inorgánico (Entendido como compra de empresas operadoras)
- Definición de **Parque Productivo = (Máquinas documentadas e instaladas en un local autorizado para la explotación de máquinas) – Parque Instalado Inactivo (Parque instalado en local autorizado, pero que, por diversos motivos, como cierre temporal por enfermedad, reforma, etc.) no se encuentra activa, y por tanto no genera ingresos).**
- Esta propuesta será compatible con los sistemas de retribución variable vigentes actualmente para determinados colectivos como: Asesores Comerciales, GPV's, SAT, etc., para los que anualmente la empresa fija los objetivos a alcanzar.

ANEXO III
NOCTURNIDAD

GRUPO PROFESIONAL	GRUPO	NIVEL	2026	2027	2028	2029
Personal de Administración y Gestión	1	A	3,36	3,46	3,58	3,69
Personal de Administración y Gestión	1	B	3,16	3,26	3,37	3,47
Personal de Administración y Gestión	1	C	2,92	3,00	3,10	3,20
Personal de Servicio Técnico	2	A	3,36	3,46	3,58	3,69
Personal de Servicio Técnico	2	B	2,95	3,04	3,14	3,24
Personal de Servicio Técnico	2	C	2,65	2,73	2,82	2,91
Personal de Operaciones y Comercial	3	A	3,64	3,75	3,87	4,00
Personal de Operaciones y Comercial	3	B	2,95	3,04	3,14	3,24
Personal de Operaciones y Comercial	3	C	2,65	2,73	2,82	2,91

ANEXO IV
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Resultará de aplicación el protocolo de acoso que esté vigente en cada momento en el Grupo Mercantil Codere, al que pertenece Operibérica, S.A.

ANEXO V
PROTOCOLO DE ACOSO Y PROTECCIÓN LGTBI

De conformidad con el mandato del art. 15 de 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 y 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, se acuerda contar con el presente protocolo general cumpliendo las garantías a favor de este colectivo que establecen a continuación.

1.- Ámbito personal:

Se aplicará a todas las personas que trabajen en la Empresa, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de esta.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

2.- Ámbito territorial y temporal.

Será el establecido en este convenio colectivo.

3.- Declaración de principios.

Se explicita la tolerancia 0 como declaración de principios, en el sentido de subrayar el compromiso de la empresa con la erradicación del acoso. En tal sentido la empresa se compromete de manera explícita y firme a no tolerar en su seno ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

4.- Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen en el presente Anexo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5.- Procedimiento de actuación:

Las personas trabajadoras podrán presentar la denuncias o quejas por los canales existentes en la empresa para tales supuestos.

El procedimiento de actuación los plazos máximos para la tramitación y resolución serán los establecidos en el apartado 3 del ANEXO IV - PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO DEL GRUPO CODERE, con las particularidades que se indiquen a continuación.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento establecido para ello en cada empresa y ante el agente de igualdad o la persona encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de recepción del informe de investigación, el agente de igualdad o la persona encargada del proceso de investigación debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- I. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- II. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

6.- Resolución.

La Empresa adoptará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por el agente de igualdad o la persona encargada del proceso de investigación.

En el caso de que haya evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si, por el contrario, no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

(03/8.209/26)

