

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

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

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

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

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

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

ADMINISTRACIÓN

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

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

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

VISTO el Texto del "III CONVENIO COLECTIVO DE PUY DU FOU ESPAÑA, S.A.", con nº de convenio colectivo 45100532012019, suscrito respectivamente por la representación de la empresa y por el Comité de Empresa de la misma, presentado en este organismo el día 11 de marzo de 2026, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 9 del Decreto 64/2025, de 9 de septiembre de 2025, ("DOCM" del 15 de septiembre) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("DOCM" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo),

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA EMPRESAS Y EMPLEO ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo.

2º.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

III CONVENIO COLECTIVO DE PUY DU FOU ESPAÑA

Preámbulo

Los principios inspiradores de la empresa PUY DU FOU ESPAÑA, S.A. (en adelante, "Puy du Fou") residen, en primer lugar, en la confianza y lealtad recíprocas entre las distintas personas trabajadoras, con independencia del nivel que ostente cada uno.

Asimismo, constituye un pilar esencial de Puy du Fou la asimilación de un código ético marcado por valores fuertes de honor, honra, familia, disciplina y pasión.

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

Por otra parte, Puy du Fou ha de contar con un modelo operativo flexible a nivel general, y especialmente de sus recursos humanos, para adaptarse a la estacionalidad, que son cualidades inherentes a su modelo de negocio.



Para plasmar debidamente todo lo anterior, indudablemente resulta necesaria la suscripción del III Convenio Colectivo de Puy du Fou (en adelante, el "Convenio") que permitirá seguir desarrollándolos citados principios inspiradores. El Convenio persigue la construcción de una atmósfera que combine el bienestar de los Espuyfolais, la trasmisión del saber hacer por parte de éstos, su dedicación y esfuerzo, con las exigencias de disciplina y de estacionalidad inherentes al modelo del parque Puy du Fou.

CAPÍTULO I: NATURALEZA Y ÁMBITO

ARTÍCULO 1. Naturaleza y fines

El presente Convenio ha sido negociado, con plena capacidad negociadora, y previa legitimación de las partes, por Puy du Fou y por el comité de empresa, asistido por las centrales sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "Estatuto de los Trabajadores").

El presente Convenio, como fruto de la negociación y muestra de la expresión de la libre voluntad de las partes, así como de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier convenio, acuerdo, pacto o práctica colectivos que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este Convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, sustituyéndose con ello todas las condiciones y contenidos que fueran fruto de convenios, acuerdos o prácticas colectivas anteriores, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 82 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación

Lo establecido en el presente Convenio es de aplicación y regirá para todas las personas trabajadoras (en adelante "Espuyfolais") de la Empresa, en su único centro de trabajo sito en la ciudad de Toledo, con excepción de los directores, gerentes y coordinadores, conforme a la clasificación profesional prevista en el Convenio.

El Convenio tampoco será de aplicación a los individuos previstos en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3. Vigencia y denuncia

El Convenio tendrá una duración de cuatro años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2029.

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

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

ARTÍCULO 4. Vinculación a la totalidad

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

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

ARTÍCULO 5. Compensación y absorción

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio no compensan ni absorben otros complementos retributivos extra convencionales que las personas trabajadoras pudieran percibir con anterioridad de la entrada en vigor del presente convenio. Todo ello, con la siguiente y única excepción:

En el supuesto de una persona trabajadora que continúe desarrollando las mismas funciones que realizaba hasta la entrada en vigor del presente convenio y que, con motivo de la nueva clasificación profesional que en él se establece, vea modificado su grupo profesional de adscripción, el complemento retributivo extra convencional llamado "plus de especialización", si es percibido, podrá ser compensado y absorbido hasta garantizar la mayor de estas dos retribuciones:

a) La retribución establecida para su nuevo encuadramiento.

b) La cuantía total correspondiente con la siguiente operación: la cuantía resultante de la suma correspondiente a la retribución establecida para el grupo profesional de origen (previo al presente convenio) en las tablas salariales acordadas en el presente convenio más la cuantía correspondiente al "plus de especialización" que viniera percibiendo.



En todo caso, los complementos extra convencionales no serán objeto de revalorización en los términos establecidos en el presente convenio y mantendrán la regulación que les resulte de aplicación.

Sin perjuicio de lo anterior, las disposiciones legales o convenios colectivos futuros que impliquen variación en todos o en algunos conceptos económicos o de condiciones de trabajo únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a este acuerdo, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

CAPÍTULO II: CONTRATACIÓN, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 6. Período de prueba y plazo de preaviso

El período de prueba será de aplicación a los siguientes niveles conforme a la tabla de Grupos Profesionales:

- De hasta seis meses para los Espuyfolais del Grupo I.
- De tres meses para los Espuyfolais del Grupo II.
- De dos meses para para los Espuyfolais de los Grupos III y IV.
- De un mes para los Espuyfolais del Grupos V y VI.

En las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción cuya duración no exceda de seis meses, el periodo de prueba no podrá superar un mes de duración.

La IT (Incapacidad Temporal) suspenderá el cómputo del plazo máximo del período de prueba. La baja por IT que se produzca durante el período de prueba no impedirá automáticamente la posibilidad de que Puy du Fou pueda dar por resuelto el contrato si del período transcurrido con anterioridad a la baja se puede deducir la no idoneidad del Espuyfolais.

El Espuyfolais que pretenda causar baja voluntaria o desistimiento en Puy du Fou, independientemente del grupo profesional al que pertenezca, deberá comunicar a ésta su decisión por escrito, otorgando un preaviso de 15 días.

En caso de incumplimiento de la obligación de preaviso, el Espuyfolais deberá compensar a la Empresa con la cantidad equivalente a su salario, correspondiente al periodo de preaviso incumplido. Si Puy du Fou adeudara al Espuyfolais cualquier cantidad a fecha de la extinción contractual, su importe se compensará automáticamente con la cantidad adeudada por el Espuyfolais a Puy du Fou por incumplimiento del preaviso.

Cuando un Espuyfolais sujeto a distribución irregular de la jornada cause baja anticipada en Puy du Fou, se detraerá o se sumará de la liquidación que pueda corresponderle, en su caso, el exceso o el defecto de retribución que pueda haber percibido en relación con las horas realmente trabajadas hasta la fecha de extinción del contrato, tomando como módulo de referencia el resultado de dividir su jornada anual entre el número de días del año que habría debido trabajar.

ARTÍCULO 7. Facultad de organización

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de Puy du Fou, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

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

El Espuyfolais deberá cumplir las instrucciones de Puy du Fou, 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 Puy du Fou.

Asimismo, sin que implique una merma en la facultad aludida en los párrafos anteriores, la representación legal de los trabajadores podrá contribuir en esta organización a través de la presentación de propuestas o emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 8. Clasificación profesional

Los Espuyfolais afectados por el presente convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideren equivalentes. El Anexo I recoge la clasificación profesional y la definición de las funciones que se adscriben a cada grupo profesional.

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

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

ARTÍCULO 9. Clasificación por permanencia

Los Espuyfolais comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán según la permanencia en Puy du Fou de la forma siguiente:

- a. Personal de estructura:



Personal cuyas funciones se desarrollan a lo largo de todo el año y cuya relación laboral con Puy du Fou se rige por un contrato indefinido. Son dos tipos de Espuyfolais:

- Personal con contrato indefinido: personal que presta sus servicios de forma constante durante el año, siendo requerido para trabajar en los equipos nucleares de operación, y en los servicios de "back office" de Puy du Fou.

- Personal con contrato fijo discontinuo: personal que presta sus servicios para atender una necesidad estacional o de temporada, siendo de prestación intermitente durante el año. Se estima que será requerido para trabajar normalmente en el período de apertura al público del parque (apertura y cierre no sujeto a fechas ciertas) o en aquellos períodos de actividad de claro contexto estacional, aun cuando no coincidan con el período de apertura del parque a los visitantes.

La relación laboral de este personal tendrá una duración máxima de 10,5 meses al año (y pudiendo su período de prestación de servicios darse en dos años naturales distintos) El contrato de trabajo de estos trabajadores se regirá por lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Habida cuenta de las peculiaridades de la actividad del parque, se podrán utilizar los contratos fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial. De esta forma, se informará a los Espuyfolais, en cada llamamiento, sobre la duración de su jornada de trabajo.

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

b. Personal eventual:

Personal que presta sus servicios para un plazo determinado y estén contratados mediante un contrato temporal, conforme a las modalidades de contratación temporal previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 10. Movilidad funcional

Teniendo en cuenta las múltiples actividades del parque, Puy du Fou podrá asignar a los Espuyfolais a distintas funciones o tareas según lo establecido en su contrato de trabajo y siempre dentro de su grupo profesional, sin que esto pueda entenderse movilidad funcional. En el caso de que el desempeño de funciones sea del mismo grupo profesional pero no requieran de habilidades o cualificaciones específicas que sí se tenían en la posición de origen, la persona trabajadora dejará de percibir, en caso de existir, el plus funcional correspondiente.

En relación con la movilidad funcional, será de aplicación lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido a continuación.

Si el Espuyfolais realizara funciones superiores a las de su grupo profesional, durante un periodo superior a seis meses en un año o a ocho meses en dos años, de manera no esporádica, podrá solicitar de la Dirección de Puy du Fou el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo puesto. Durante el tiempo que realicen esas funciones, percibirá una retribución conforme a las mismas. Se excluyen del período y, por lo tanto, no se computarán los tiempos en los que el Espuyfolais haya estado sustituyendo a otra con funciones superiores que se encontraba en situación de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad/ accidente de larga duración, excedencia, vacaciones, permisos o paternidad/maternidad.

CAPÍTULO III: JORNADA LABORAL, FIESTAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 11. Principios básicos

Debido a la naturaleza de su actividad y a los múltiples imprevistos que pueden surgir, Puy du Fou necesita gestionar, de manera flexible, tanto el calendario de apertura como la organización del trabajo y las jornadas de la plantilla. Es voluntad de Puy du Fou dar a conocer las modificaciones que puedan afectar, tanto al calendario de apertura del parque al público, como las relativas a las distintas actividades susceptibles de tener impacto en los cuadrantes, con la mayor antelación posible.

Las partes reconocen que, debido a la actividad del parque, existen distintas actividades que no tienen los mismos horarios, jornada laboral de igual duración y descansos los mismos días de la semana.

Cada actividad y las variaciones del ritmo de éstas (diaria, semanal y estacional) aconsejan horarios distintos, distribución de la jornada laboral de forma diferente y descanso semanal en distintos días de la semana.

ARTÍCULO 12. Calendario de días de apertura, horarios de apertura y sustituciones

Antes de iniciar cada temporada, se dará a conocer, tanto a los Espuyfolais como a la representación legal de las personas trabajadoras, el calendario inicialmente previsto de los días de apertura y operación (días con actividad no previstos como de apertura total al público), sin que ello suponga que éste sea el calendario definitivo.

Los posibles cambios al calendario de días de apertura/operación inicialmente previsto, así como los días de apertura/operación inicialmente no previstos, se darán a conocer por escrito, señalando los motivos de la modificación, tanto los Espuyfolais afectados como a la representación legal de los trabajadores con, al menos 7 días de antelación.



Asimismo, Puy du Fou podrá variar el horario de prestación de servicios o la distribución de la jornada de los Espuyfolais, con un plazo de preaviso de 5 días, para realizar sustituciones de otros Espuyfolais.

Sin perjuicio de lo anterior, en casos excepcionales de fuerza mayor, Puy du Fou podrá notificar a los Espuyfolais afectados y sus representantes con un plazo de preaviso inferior a 5 días, pero con la máxima antelación posible. En cualquier caso, las modificaciones descritas con anterioridad podrán realizarse mediante acuerdo con los Espuyfolais, sin la necesidad de respetar preaviso alguno.

Se entenderá que concurre fuerza mayor cuando se den razones excepcionales de índole meteorológico, sanitario, técnico, (tales como averías, fallo de suministros energéticos, y demás circunstancias análogas), humano (tales como la ausencia o el retraso imprevistos del personal, o la incapacidad de realizar las tareas previstas), o demás causas razonablemente imprevisibles.

Puy du Fou procurará que exista rotación entre los Espuyfolais cuyos horarios o distribución de la jornada se vea afectada conforme a los párrafos anteriores, en aras a un reparto equitativo de esfuerzos entre la plantilla.

ARTÍCULO 13. Jornada laboral

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

- Será de un máximo de 1.780 horas anuales.

- Será realizada de lunes a domingo, en jornada continua o partida:

a) Jornada partida: los Espuyfolais que presten servicio durante más de cinco horas el mismo día, y por indicación previa de Puy du Fou, durante ese día, podrán trabajar en jornada partida, pudiendo tener una interrupción no superior a tres horas ni inferior a treinta minutos. Dicha interrupción no se considerará tiempo de trabajo efectivo, ni tendrá carácter retribuido, y tendrá consideración de tiempo de descanso.

Cuando se den razones de fuerza mayor, conforme a la definición del artículo 12, la interrupción de la jornada anteriormente referida podrá llegar a un máximo de cinco horas.

b) Jornada continua: los Espuyfolais que presten servicio en jornada continuada de más de seis horas, tendrán derecho a un descanso de treinta minutos, que será retribuido como tiempo de trabajo efectivo, y que deberá realizarse en todo caso antes de la finalización de la jornada.

La jornada del personal que trabaje más de 6 horas no deberá trabajar de manera continua más de 5 horas seguidas de trabajo sin descansar, salvo situaciones excepcionales vinculadas a las necesidades productivas de la organización y con un máximo, en todo caso, de 10 veces al año.

Se reconoce por los firmantes que la actividad de Puy du Fou es una actividad de temporada, lo que implica una prestación de servicios de lunes a domingo, así como que una parte del horario de trabajo sea considerado nocturno, y que en atención a estas circunstancias se ha establecido el sistema retributivo y cuantías salariales pactadas en virtud del presente Convenio.

Las pausas efectuadas durante la jornada de trabajo que deriven de la propia naturaleza de la actividad del parque, como, por ejemplo, tiempos entre pases en los que la persona trabajadora tiene libre disposición de ese tiempo de pausa, no serán retribuidas al no ser consideradas tiempo de trabajo efectivo.

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

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

ARTÍCULO 14. Jornada laboral de menores de 18 años.

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

- Será realizada de lunes a domingo.

- Será de un máximo de 1.780 horas anuales.

- La jornada máxima diaria será de ocho horas.

Los Espuyfolais menores de edad que presten servicio en jornada partida, tendrán al menos una interrupción no superior a cuatro horas ni inferior a treinta minutos, la cual no será en ningún caso de carácter retribuido. En los casos de jornadas inferiores a seis horas, la interrupción no podrá ser superior a dos horas, la cual no será en ningún caso de carácter retribuido.

Los Espuyfolais menores de edad que presten servicio en jornada continuada de más de cuatro horas y media, el descanso será de treinta minutos, retribuidos como tiempo de trabajo efectivo, el cual deberá realizarse antes de la finalización de esta.

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

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



ARTÍCULO 15. Horario de trabajo

Debido a la actividad del parque, los horarios de trabajo de cada semana serán comunicados a los Espuyfolais con una antelación mínima de cinco días, mediante la publicación en el tablón de anuncios de su departamento o sección del cuadrante horario.

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

La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la Empresa conozca la existencia del imprevisto y se procurará la pertinente rotación para que estos cambios se repartan equitativamente entre la plantilla correspondiente.

La determinación de los horarios seguirá un criterio de racionalidad y equidad entre los distintos Espuyfolais que prestan sus servicios en un mismo departamento o unidad, así como el respeto a los cuadrantes comunicados a las mismas.

A la finalización de la jornada de trabajo, los Espuyfolais no podrán abandonar su puesto si la actividad que se está desarrollando en ese momento no ha llegado a su fin. En tal caso, la prolongación de jornada se compensará con descanso equivalente, que se disfrutará dentro de los cuatro meses posteriores, previa fijación por Puy du Fou, respetándose en todo caso el límite de jornada anual máxima establecido.

Cuando, por la propia dinámica de Puy du Fou se den razones excepcionales de índole técnico, organizativo o de difícil previsión que impliquen una prolongación de jornada, los Espuyfolais deberán continuar prestando el servicio previa indicación de Puy du Fou, hasta que concluyan las razones excepcionales que dieron lugar a la prolongación. En tal caso, la prolongación se adaptará a la necesidad a cubrir, debiendo Puy du Fou preavisar con la máxima antelación posible, compensándose el exceso de jornada con descanso equivalente que se disfrutará dentro de los cuatro meses posteriores, previa fijación por Puy du Fou, respetándose en todo caso el límite de jornada anual máxima establecido.

Para los Espuyfolais que no están afectados por la distribución irregular de la jornada, el horario se comunicará al inicio de cada año conjuntamente con el calendario laboral.

Cuando se den razones excepcionales de índole meteorológico, sanitario, técnico (siempre que impliquen la necesidad de cancelar un espectáculo o modificar su horario, tales como averías, fallo de suministros energéticos, y demás circunstancias análogas), y demás causas de difícil previsión que impliquen la imposibilidad de comunicar a los Espuyfolais sus horarios de trabajo en los plazos previstos en el presente artículo, y/o impliquen la necesidad de modificar los horarios previamente comunicados, la empresa comunicará a los Espuyfolais su horario de trabajo derivado de dichas circunstancias excepcionales, con la máxima antelación posible, debiendo los Espuyfolais prestar sus servicios en el horario indicado por la empresa, hasta que concluyan las razones excepcionales que dieron lugar a dicha modificación. Asimismo, se dará traslado de los cambios de horario referidos en este apartado a la representación laboral de las personas trabajadoras.

En puestos no relacionados con los espectáculos y atención al visitante, y siempre que se establezca un turno de disfrute para que no exista un departamento sin atención durante el horario de actividad del parque, se podrá disfrutar de jornada continuada en el periodo comprendido entre el 15 de julio al 15 de agosto. Para ello, se establecerán los turnos necesarios para atender las necesidades del parque con el visto bueno del Director del departamento correspondiente.

Adicionalmente y como medida de conciliación de la vida personal y familiar, se crea una bolsa de 6 días al año, en los que se pueda trabajar a distancia. Esta bolsa de días, podrá ser disfrutada con las siguientes premisas y condiciones:

- Ser personal no relacionado con espectáculos y atención al visitante.
- Tener una antigüedad en la empresa superior a 1 año y que, durante el año anterior a su petición, no haya sido objeto de sanción disciplinaria por cualesquiera incumplimientos vinculados al rendimiento mínimo exigible al puesto que ocupa.
- Preaviso por escrito de una semana de antelación.
- La permanencia en el departamento correspondiente de personal presencial suficiente.

ARTÍCULO 16. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables por año completo trabajado y se disfrutarán dentro del año natural, sin que se puedan acumular periodos de vacaciones de un año para otro.

Se planificarán teniendo en cuenta el calendario de apertura/operación y de actividades del parque y las necesidades organizativas que se derivan de ello. No obstante, los Espuyfolais podrán disfrutar, siempre que lo soliciten, de hasta 5 días laborables consecutivos en julio y agosto.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con la libranza semanal de los Espuyfolais.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, a parque cerrado, excepto el personal que realiza fundamentalmente tareas a parque cerrado, para los que el periodo preferente para disfrutar vacaciones será a parque abierto.

Los Espuyfolais que trabajen en el parque como fijo discontinuo o no todo el año natural, le serán de aplicación estas reglas de forma proporcional a los días que tenga derecho por la duración de su contrato.

**ARTÍCULO 17. Festivos**

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

ARTÍCULO 18. Licencias, permisos y premios.

1. Respecto a esta materia, será de aplicación la normativa vigente en cada momento.

Actualmente, cada Espuyfolais, previa solicitud por escrito y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

En el supuesto que el Espuyfolais, 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 Puy du Fou.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente, debiendo mediar preaviso de al menos 5 días, salvo que las funciones a realizar sean de carácter urgente cuyo preaviso será de al menos 48 horas. Todo ello, para la organización del trabajo o servicio.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

2.- 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, los Espuyfolais tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que acuerde con Puy du Fou y respetando las necesidades del servicio.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los Espuyfolais sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.



No obstante, si dos Espuyfolais ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de Puy du Fou podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de Puy du Fou, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3.- 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 Espuyfolais. No obstante, si dos o más Espuyfolais generasen este derecho por el mismo sujeto causante, Puy du Fou podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de Puy du Fou.

4.- Los Espuyfolais que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en Puy du Fou.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre Puy du Fou y el Espuyfolais.

5.- El Espuyfolais 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.

6.- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes con el fin de obtener cualquier Título Académico, Universitario y de Formación Profesional. En todo caso, el Espuyfolais deberá comunicar a Puy du Fou la fecha de realización de los exámenes con al menos 7 días de antelación.

En aras de la claridad, este permiso sólo se concederá para la realización de exámenes evaluables oficiales. Es decir, no están incluidos, dentro del ámbito de este permiso, clases, pruebas o cualquier clase de ejercicios distintos a los exámenes evaluables mencionados.

7.- Por el tiempo indispensable para acudir a una cita del médico. El Espuyfolais deberá aportar, previamente, la citación-siempre que sea posible-, e igualmente aportará a Puy du Fou el justificante de asistencia.



8.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

7.- Puy du Fou abonará un premio de permanencia a todo Espuyfolais que cumpla 8 años de antigüedad en la compañía. Dicho premio será por importe de 1.000 euros brutos y se abonará en un pago único durante el primer trimestre del año siguiente a haber cumplido 8 años.

ARTÍCULO 19. Excedencias

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

2. El Espuyfolais con al menos una antigüedad en Puy du Fou 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el Espuyfolais si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, cualquiera que haya sido su duración.

Se perderá el derecho de reingreso en Puy du Fou si no es solicitado por el Espuyfolais con una antelación de un mes a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido. Asimismo, en caso de que el Espuyfolais quisiera prorrogar su excedencia, sin superar el plazo máximo de cinco años, deberá preavisarlo con un mes de antelación a la finalización inicialmente prevista. En caso contrario, se perderá el derecho a prorrogar la excedencia.

3. Los Espuyfolais 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, los Espuyfolais 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 los Espuyfolais. No obstante, si dos o más Espuyfolais de Puy du Fou generasen este derecho por el mismo sujeto causante, Puy du Fou podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de Puy du Fou.

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 el Espuyfolais permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por Puy du Fou, 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 el Espuyfolais forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en Puy du Fou los Espuyfolais que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El Espuyfolais en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en Puy du Fou.



Adicionalmente, con independencia del tipo de excedencia que el Espuyfolais solicite, la solicitud de excedencia deberá realizarse en todos los casos con una antelación mínima de un mes a la fecha de su inicio, renovación o finalización.

CAPÍTULO IV: REMUNERACIONES

ARTÍCULO 20. Salario Base

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

ARTÍCULO 21. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal de Puy du Fou tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, cada una de ellas en cuantía equivalente a una mensualidad del salario base más el plus de polivalencia y flexibilidad horaria.

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

Puy du Fou podrá prorratear las dos pagas extraordinarias mes a mes durante el año natural.

ARTÍCULO 22. Plus de polivalencia y flexibilidad horaria

En atención a la polivalencia funcional y flexibilidad horaria pactadas en el presente Convenio, que se consideran consustanciales a la actividad del parque y piezas fundamentales e imprescindibles para su funcionamiento, Puy du Fou en su afán de premiar la polivalencia en los diferentes grupos profesionales, de premiar la capacidad de desarrollar diferentes funciones u horarios, y de premiar la disponibilidad de cambios por situaciones imprevistas, establece un plus mensual de polivalencia y flexibilidad horaria, cuya cuantía anual se encuentra establecida para cada grupo profesional en el Anexo II.

ARTÍCULO 23. Plus de finalización de período de llamamiento

El personal de temporada que haya completado íntegramente, sin solución de continuidad el período de llamamiento anual del parque, percibirá el citado plus en un único pago al finalizar la misma, en la cuantía señalada en la tabla salarial recogida en el Anexo II.

Se abonará de forma proporcional al número de horas de prestación de servicios de forma comparada a una jornada completa de un contrato a tiempo completo.

El personal de estructura fijo continuo percibirá el citado plus prorrateado en las doce mensualidades.

El citado plus no se abonará en el caso de que se interrumpa o finalice la relación laboral por causas imputables al Espuyfolais o de forma voluntaria por esta última. En caso de ausencias injustificadas, el Espuyfolais perderá el 50% de este plus en la primera falta injustificada y el restante 50% en la segunda falta injustificada.

ARTÍCULO 24. Plus de desplazamiento por actuaciones fuera de la provincia del centro de trabajo ordinario del Espuyfolais.

Los Espuyfolais que tengan que desplazarse a otras provincias diferentes a aquella en la que se encuentra su centro de trabajo para desarrollar cualesquiera de los espectáculos que se representan en el parque, verán compensadas las horas de trabajo efectivo que realicen con un incremento del 25% más que la hora ordinaria.

ARTÍCULO 25. Nocturnidad

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

ARTÍCULO 26. Horas extraordinarias y complementarias

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

La realización de estas horas extraordinarias será previa petición expresa de Puy du Fou al Espuyfolais. Los Espuyfolais no podrán trabajar horas extraordinarias salvo aprobación expresa de Puy du Fou.

2. Las horas extraordinarias podrán ser remuneradas o compensadas mediante descanso retribuido, a elección de Puy du Fou, en un plazo de cuatro meses. Para toda la vigencia del Convenio, se remunerará o compensará en proporción de un 25% más que la hora ordinaria.

3. Los Espuyfolais con contrato parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, podrán realizar horas complementarias, no pudiendo exceder éstas del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Las horas complementarias serán remuneradas en un plazo de cuatro meses. Para toda la vigencia del Convenio, se remunerará o compensará como la hora ordinaria.



4. Sin perjuicio de lo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, Puy du Fou podrá, en cualquier momento, ofrecer al Espuyfolais la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 10% de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del Espuyfolais a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Las horas complementarias serán remuneradas en un plazo de cuatro meses. Para toda la vigencia del Convenio, se remunerará como la hora ordinaria. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el apartado 3 de este artículo.

ARTÍCULO 27. Forma, lugar y tiempo de pago de la retribución

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

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

Las pagas extras de junio y diciembre, cuando no se abonen prorrateadas, serán abonadas antes del día 20 de los meses de junio y diciembre respectivamente.

Los Espuyfolais podrán solicitar, el anticipo de su remuneración a cuenta del trabajo realizado, por importe equivalente al importe del salario devengado en la fecha de solicitud. Dicho anticipo será descontado por Puy du Fou en la nómina de haberes del mes en curso.

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

ARTÍCULO 28. Incrementos salariales

Las cuantías previstas en todos los conceptos en el Anexo II del presente convenio colectivo son el resultado de actualizar las tablas vigentes, de la siguiente manera:

- Incremento del 3'5 %, conforme a las tablas de 2025, para el año 2026.
- Incremento de 3% conforme a las tablas de 2026, para el año 2027.
- Incremento de 3% conforme a las tablas de 2027, para el año 2028.
- Incremento de 3% conforme a las tablas de 2028, para el año 2029.

ARTÍCULO 29. Complemento de incapacidad temporal y otros complementos

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

Enfermedad común y accidente no laboral: durante la primera baja del año natural de cada Espuyfolais, Puy du Fou complementará las prestaciones de Seguridad Social hasta llegar al 75% de la base reguladora de dicha prestación, desde el cuarto día hasta el 15, y del decimosexto al 365 hasta llegar al 85% de la base reguladora de dicha prestación.

ARTÍCULO 30. Retribución contratos formativos

La retribución a abonar en los contratos formativos será de un 75% del salario anual previsto en las tablas salariales para cada grupo profesional.

CAPÍTULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 31. Principios de Ordenación

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

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

ARTÍCULO 32. Clasificación de las faltas

Toda falta cometida por los Espuyfolais se clasificará en leve, grave o muy grave atendiendo a su importancia, trascendencia y, en su caso, reincidencia.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo por período superior a cinco minutos hasta tres ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) No registrar la jornada (inicio, fin y/cada pausa) o realizarlo incumpliendo la política de registro de jornada establecida y comunicada en el "portal del talento", dos veces durante el periodo de un mes. Todo ello, por causas imputables a la persona trabajadora.

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



e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de Puy du Fou, siempre que previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de Puy du Fou.

g) La falta de aseo, limpieza personal y normas de imagen y vestimenta cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de Puy du Fou.

h) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros del mismo.

i) La embriaguez ocasional en el trabajo.

j) La inobservancia de las señales de tráfico dentro del recinto del Parque. En el caso de producir algún accidente o deterioro a vehículos ajenos o propiedades de Puy du Fou, se considerará falta grave o muy grave a tenor de los hechos ocurridos.

k) No comunicar a Puy du Fou los cambios de residencia o domicilio

l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de los Espuyfolais, consignados en el presente Convenio y en las normas aplicables.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo por períodos superiores a cinco minutos en más de tres ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) No registrar la jornada (inicio, fin y/cada pausa) o realizarlo incumpliendo la política de registro de jornada establecida y comunicada en el "portal del talento", más de cuatro veces durante el periodo de un mes o seis en el periodo de 2 meses

d) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

e) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado 3.

f) La suplantación de otro Espuyfolais, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

g) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a Puy du Fou, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de Puy du Fou o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves, siempre que dichas órdenes no supongan riesgo para la salud del Espuyfolais.

h) La falta de comunicación a Puy du Fou de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a Puy du Fou.

i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de Puy du Fou para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

l) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un período de dos meses.

n) El exceso de jornada de trabajo ordinaria sin la preceptiva autorización del responsable del Espuyfolais.

o) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del Espuyfolais, consignados en el presente Convenio y en las normas aplicables.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad, en más de 10 minutos, no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 10 ocasiones durante tres meses o en 20 durante un año.

b) La inasistencia injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) No registrar la jornada (inicio, fin y/cada pausa) o realizarlo incumpliendo la política de registro de jornada establecida y comunicada en el "portal del talento", 10 o más veces durante el periodo de tres meses o 20 durante un año.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de Puy du Fou, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de Puy du Fou.

e) 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.



f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para Puy du Fou.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a Puy du Fou.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo 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) La venta pública o uso indebido de entradas y/u objetos adquiridos en el parque.

m) El acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo.

n) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral debidamente advertida.

o) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas con anterioridad a la comisión del hecho.

q) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del Espuyfolais, consignados en el presente Convenio y en las normas aplicables.

ARTÍCULO 33. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

ARTÍCULO 34. Procedimiento sancionador

a) La Empresa informará de la imposición de faltas muy graves y graves, mediante correo electrónico, a los representantes legales de las personas trabajadoras, el día de su imposición.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de las personas trabajadoras o a los delegados sindicales, será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a la que el Espuyfolais perteneciera. Asimismo, cuando se trate de Espuyfolais afiliados a un sindicato, será preceptiva la audiencia previa a los delegados sindicales, si los hubiere.

c) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar, cautelarmente, la suspensión de empleo, no de sueldo, del Espuyfolais a quien se le pudiera imputar una falta, por un plazo máximo de dos meses, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

d) La imposición de sanciones por la comisión de faltas muy graves requerirá la tramitación de un expediente disciplinario contradictorio para garantizar el derecho de audiencia y defensa del trabajador afectado.

ARTÍCULO 35. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que Puy du Fou tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

El inicio del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción antes citados.

CAPÍTULO VII: DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 36. Equipos de trabajo, medios de protección y ropa de trabajo.

Puy du Fou facilitará los uniformes y vestuario necesarios para la realización del trabajo, asimismo, facilitará a los Espuyfolais los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual.



ARTÍCULO 37. Protección de la maternidad.

Puy du Fou contará con una evaluación de riesgos laborales que comprenderá la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las Espuyfolais en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las Espuyfolais o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas Espuyfolais, Puy du Fou adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la Espuyfolais afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 38. Seguro médico

Puy du Fou podrá ofrecer a la plantilla, la posibilidad de adscribirse con un proveedor externo a un seguro médico pactado en condiciones más favorables que las del mercado. La adscripción será voluntaria y correrá por cuenta del Espuyfolais.

Puy du Fou facilitará la gestión realizando la retención de la prima en nómina del personal con contrato indefinido ordinario. El resto de los Espuyfolais, deberán hacer frente al pago de la prima por sus propios medios.

ARTÍCULO 39. Acceso gratuito al parque por parte de los Espuyfolais para el disfrute de espectáculos.

Los Espuyfolais que presten sus servicios durante más de seis meses al año, tendrán acceso al parque de forma gratuita durante un máximo de 6 días por año (temporada), con exclusión del espectáculo nocturno.

Asimismo, los Espuyfolais que presten sus servicios durante más de seis meses al año, podrán adquirir un Pack Familia en las siguientes condiciones:

PASE FAMILIAR 2026	TARIFA 2026
Pase Anual Adulto	34 €
Pase Anual Infantil (hasta 13 años)	28 €

Las tarifas de los años siguientes de vigencia del presente convenio se actualizarán, en los mismos términos que se actualicen las entradas ordinarias al público en general.

**ARTÍCULO 40. Premio nacimiento/adopción**

Los Espuyfolais que al menos tengan una antigüedad de un año en la empresa, con ocasión del nacimiento o adopción de un hijo/a, recibirán excepcionalmente una gratificación de 1.500 euros en un pago único por cada hijo/a.

En el supuesto de que ambos progenitores prestaran sus servicios en Puy du Fou España se considerará que únicamente procede el abono de 1.500 euros, dado que la gratificación se ofrece con ocasión del nacimiento o adopción de hijo.

ARTICULO 41. Fondo acción social

En materia de acción social, y para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, Puy du Fou España se compromete a disponer de un presupuesto destinado a iniciativas de acción social dotado de 6.000 euros al año.

La citada cuantía anual se destinará prioritariamente a la atención de Espuyfolais que tuvieran una discapacidad superior o igual al 33% y con la finalidad de colaborar en los mayores gastos médicos o cuidados que pudieran necesitar.

Se establece una cuantía máxima de 300 €, por cada supuesto y persona trabajadora beneficiaria de la acción a acometer.

En casode que alguna dotación anual no se consuma en su totalidad durante dicho año, el sobrante se mantendrá para acumularlo a la dotación del año siguiente y así, sucesivamente.

Anualmente y a fin de promover el consenso, la Empresa se reunirá con una comisión de 2 personas a designar por la representación de los trabajadores de entre sus miembros, donde se tratará de las iniciativas y programas que, para cada año, pudieran ponerse en práctica y a los que se destinaría el presupuesto anual de acción social.

CAPÍTULO VIII: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.**ARTÍCULO 42. Comisión de interpretación y aplicación del convenio.**

1. Composición: ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, de máximo cuatro miembros por cada parte, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por representantes de las personas trabajadoras en Puy du Fou y, por otra parte, la representación de la Dirección de Puy du Fou.

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

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

I. Interpretación del Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

**Disposición adicional primera.**

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

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

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

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

La dirección de Puy du Fou definirá y hará pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración quedará incluida en el Plan de Igualdad de Puy du Fou y en el protocolo de prevención del acoso.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, deberá seguir el cauce establecido en el procedimiento de denuncias establecido en el protocolo de acoso de Puy du Fou en un plazo no superior a 15 días naturales desde que el Espuyfolais tome conciencia, a fin de que se instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en el periodo de un mes a partir de la notificación de la parte interesada.

Disposición adicional cuarta. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

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

Los firmantes del presente Convenio expresan su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades, así como su interés por impulsar medidas dirigidas a eliminar los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

Disposición adicional quinta. DERECHOS SINDICALES Y BOLSA DE HORAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: Las partes reconocen la necesidad de adaptar el ejercicio de la representación legal de los trabajadores (RLT) a las particularidades del centro de trabajo, caracterizado por una actividad estacional, una alta presencia de contratos fijos-discontinuos y una organización basada en pases de espectáculos con horarios variables.

ARTÍCULO 1. ACUMULACIÓN DE CRÉDITO HORARIO (BOLSA DE HORAS)

Para facilitar la labor de representación y permitir una mejor organización del trabajo, se establece la posibilidad de acumular el crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes.

1.1. Gestión de la Bolsa: Cada organización sindical con representación en el comité de empresa gestionará su propia bolsa de horas. La cesión entre sus miembros podrá ser total o parcial.

1.2. Preaviso: La identidad de los representantes que utilicen las horas acumuladas será comunicada a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de 30 días naturales al inicio del mes en que tenga efectos la acumulación, para no interferir en la elaboración de los cuadrantes de los espectáculos.

1.3. Situaciones de Urgencia: En casos de negociación colectiva, conflictos laborales graves o reuniones urgentes convocadas por la empresa, el preaviso se reducirá a 48 horas.

1.4. Acumulación mínima: La cesión y acumulación de horas, será como mínimo la del crédito horario de un mes completo.

ARTÍCULO 2. RÉGIMEN ESPECÍFICO PARA TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS

Sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el artículo anterior, dada la naturaleza de la actividad en Puy du Fou, se acuerdan las siguientes garantías para los representantes con contrato fijo-discontinuo:



2.1. Generación y Aportación: Los delegados fijos-discontinuos generarán crédito horario y nutrirán la bolsa de horas durante sus periodos de alta y ocupación efectiva.

2.2. Representatividad en Periodo de Inactividad: Los representantes que se encuentren en periodo de inactividad estacional (interrupción de contrato) conservan su condición de representantes a todos los efectos, pudiendo acceder al centro de trabajo para participar en las asambleas y reuniones de los órganos de representación.

Dada la situación de inactividad, para acceder al centro deberán preavisar a la Dirección de RRHH y a CECOM (Control de accesos) para que les sea autorizada la entrada.

2.3. Asistencia a Reuniones Oficiales convocadas unilateralmente por la Empresa: Cuando un miembro del comité sea fijo-discontinuo y se le convoque unilateralmente por la Empresa a reuniones de Comités o mesas de negociación durante su periodo de inactividad, se aplicará el siguiente régimen:

- Compensación: Las horas dedicadas a dicha reunión serán compensadas con tiempo de descanso equivalente (ratio 1:1) que el trabajador disfrutará una vez se produzca su llamamiento y reincorporación, de común acuerdo con su responsable.

- Gastos: La empresa asumirá los gastos de desplazamiento derivados de la asistencia a dichas reuniones, siempre que domicilio del miembro del comité esté fuera del municipio de Toledo, a razón de 0'26 € el kilómetro.

ARTÍCULO 3. COMPATIBILIDAD CON LA OPERATIVA DEL PARQUE

A fin de garantizar la calidad del servicio y la seguridad en el parque, los representantes que desempeñen roles críticos en escena y/o coordinación de operativa/técnica:

- Procurarán no hacer uso del crédito horario acumulado en sábados, domingos y festivos, salvo que existan suplentes designados o la actividad sindical sea inaplazable.

- La Empresa se compromete a facilitar el uso del crédito horario de dichos trabajadores cuando la comunicación del uso de la bolsa de horas se realice en los plazos establecidos

MODELO DE AUTORIZACIÓN PARA LA CESIÓN DE CRÉDITO HORARIO (BOLSA DE HORAS).

A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE PUY DU FOU ESPAÑA, S.A.

DATOS DEL CEDENTE: Nombre y Apellidos:

DNI/NIE: _____

Cargo Electo: (Delegado de Personal / Miembro del Comité / Delegado Sindical) Sección Sindical/
Candidatura: _____

DATOS DEL RECEPTOR/BOLSA: Nombre de la Sección Sindical o Grupo:

DECLARO:

Que, al amparo de lo establecido en el Acuerdo sobre Derechos Sindicales y el Convenio Colectivo de aplicación, es mi voluntad proceder a la CESIÓN DE MI CRÉDITO HORARIO MENSUAL de representación, para que el mismo se integre en la BOLSA DE HORAS gestionada por mi sección sindical.

Esta cesión se regirá por las siguientes condiciones:

1. Carácter de la cesión: La cesión será (marcar una opción):

Total (100% de las horas mensuales).

Parcial (Especificar número de horas: _____ al mes).

2. Vigencia: Esta autorización será efectiva a partir del mes de _____ de 202__ y se mantendrá vigente de forma indefinida en tanto no sea revocada por escrito o finalice mi mandato representativo.

3. Fijos-Discontinuos: En mi condición de trabajador fijo-discontinuo, la cesión será efectiva durante todos los periodos en los que mi contrato se encuentre en fase de alta y ocupación efectiva.

4. Gestión: Autorizo a los responsables de mi sección sindical para que comuniquen mensualmente a la Empresa el uso de dichas horas acumuladas, respetando los plazos de preaviso acordados.

En Toledo, a ____ de _____ de 202__.

Fdo.: (Firma del Cedente)

Recibí por la Empresa (Sello y Fecha):

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente Convenio derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo o pactos que vinieran aplicándose a los Espuyfolais por el mismo, desde el mismo momento de su entrada en vigor en las materias aquí tratadas.

Disposición transitoria

Durante el primer trimestre del año 2026, y en aplicación, con mejora del porcentaje, de lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio Colectivo anterior (publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo



el 4 de octubre de 2023), Puy du Fou España abonará a cada uno de los Espuyfolais que se encuentren vinculados profesionalmente con la empresa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, un pago único y excepcional, no consolidable, por el importe que le corresponda a cada Espuyfolais, en atención a los periodos de prestación de servicios desde 2023, y cuya cuantía sea la que resulte de calcular el 75% de la diferencia entre la subida del IPC real durante los 3 años de vigencia del anterior Convenio Colectivo y la subida acumulada pactada en el mismo (6%), según se refleja en las tablas definitivas del 2023, 2024 y 2025 (Anexo II del anterior Convenio Colectivo).

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTISTICO	CMC	DAF	OPERACIONES	PROYECTOS	TECNICO	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	RRHH
TERCIO ARTISTICO	TERCIO CMC/EVENTOS MICE / COMERCIAL RESERVAS /CMC -MARKETING	TERCIO DAF/JURÍDICO/ FINANCIERO/ ADMINISTRACIÓN- CONTABILIDAD	TERCIO OPERACIONES	TERCIO PROYECTOS	TERCIO PROYECTOS / OPERACIONES TÉCNICAS/ CONSERVACIÓN Y TALLER/INGENIERÍA Y DESARROLLO	TERCIO PROYECTOS /SISTEMAS DE INFORMACIÓN	TERCIO RRHH
GRUPO I	GRUPO I	GRUPO I	GRUPO I	GRUPO I	GRUPO I	GRUPO I	GRUPO I
Gerente de espectáculos	Gerente equipo eventos MICE	Gerente área financiera.	Gerente de operaciones	Gerente oficina técnica	Gerente técnico	Gerente de Sistemas de Información	Gerente RRHH
Gerente de sastrería/ lavandería/almacén/ atrezzo/ animales.	Gerente comercial/ grandes cuentas	Gerente administración, contabilidad, tesorería y área presupuestaria	Gerente de equipo	Gerente de proyecto Show	Gerente de equipo de instalaciones/ operacionestécnicas		
		Gerente gestión negocios		Gerente de construcción			
GRUPO II	GRUPO II	GRUPO II	GRUPO II	GRUPO II	GRUPO II	GRUPO II	GRUPO II
Responsable espectáculo/ centro aves	Responsable operativa/ comercial MICE	Responsable área legal.	Adjunto Gerente de equipo	Responsable arquitectura/ instalaciones / urbanización	Responsable de servicio técnico	Responsable de CAU	Responsable Prevención de Riesgos Laborales
Adjunto al gerente de sastrería/ lavandería/almacén/ arte/ animales.	Responsable comercial territorial/grandes cuentas	Adjunto al gerente de Administración		Responsable de obra			
	Responsable reservas/evasión			Responsable de conservación parque			
	Responsable comunicación/marketing			Adjunto a gerente a oficina técnica			
				Responsable de producción artística/ proyectos.			
GRUPO III	GRUPO III	GRUPO III	GRUPO III	GRUPO III	GRUPO III	GRUPO III	GRUPO III
Jefe de espectáculo/ centro de aves/ sastrería y vestuario/ lavandería.	Especialista de organizador/gestor MICE/ comercial eventos		Jefe de grupo	Jefe de grupo de conservación	Jefe de grupo técnico	Jefe de grupo de Sistemas e Infraestructura de datos	Jefe de grupo Administración/ Selección
Coordinadora tercio artístico	Especialista de contenidos				Técnico Referente		Jefe de operaciones RRHH
	Especialista redes sociales/WEB						
	Especialista CRM						
	Especialista diseño						
	Especialista Marketing digital						
	Jefe de grupo reserva / B2C/ODV/ Backoffice						
	Comercial						
GRUPO IV	GRUPO IV	GRUPO IV	GRUPO IV	GRUPO IV	GRUPO IV	GRUPO IV	GRUPO IV
Talento escénico planificador.	Referente operativa MICE	Referente de proyectos transversales	Referente administrativo apoyo a dirección	Referente de conservación/ producción artística/ insatallaciones/técnico.	Referente técnico de espectáculo/ especialista SENIOR	Referente técnico CAU/Sistemas Infraestructura de datos	Técnico Administrativo RRHH SENIOR



Referente de Combate/ Baile/Altura/ interpretación/ Buceo/Apnea/Acro/ Parkour/ Cetrería/ Buceo/ Backstage.	Referente soporte equipo comercial	Referente Área Financiera	Enfermero de parque	Referente de obra			
Técnico de combate/ Balie/Altura/ Interpretación/Acro/ Parkour/Cetrería/ Buceo/Backstage	Referente GrupoB2C/ B2B-ODV/evasión	Técnico área Legal	Referente de emergencias y gestión forestal	Referente de arquitectura/ instalaciones			
Referente espectáculo / caballería							
Técnico Show/ Arte							
Técnico de Backstage							
Referente de taller/ sastrería/ almacén/vestuario/ peluquería/ bienestar animal.							
GRUPO V	GRUPO V	GRUPO V	GRUPO V	GRUPO V	GRUPO V	GRUPO V	GRUPO V
Talento escénico/ Buzo/ María/ Cetrero	Operador de reservas/evasión	Administrativo	Coordinador de acomodos /parque-parking/ taquillas/ limpieza	Delineante/ Arquitecto JUNIOR	Coordinador técnico de espectáculo / JUNIOR	Operador CAU/ Sistema Infraestructura de datos	Administrativo RRHH JUNIOR
Modista/ peluquería/ patronista	Administrativo		Coordinador de parque móvil/ almacén.	Administrativo contable de proyectos/ tercio	Operador Audiovisual		Coordinador Prevención de Riesgos Laborales
Operador de producción artística/atrecista/ Pintor/ Carpintero/ Cerrajero/ Ullero.	Adjunto al referente grupo		Administrativo de gestión de compras y facturación.	Oficial de conservación	Técnico de especialidades		
Operador de lavandería	Técnico de comunicación		Bombero de parque				
Adjunto cuidado animales/ especialidades animales.							
Jinete							
GRUPO VI	GRUPO VI	GRUPO VI	GRUPO VI	GRUPO VI	GRUPO VI	GRUPO VI	GRUPO VI
Auxiliar de sastrería/ vestuario/peluquería/ posticería/ lavandería/ utilleros/ taller y producción artística.	Asistente eventos (embajador)	Auxiliar administrativo	Asistente de planificación de equipo	Asistente de planificación de equipo	Asistente show/ auxiliar	Auxiliar Operador CAU	Auxiliar administrativo RRHH / PRL
Mozo de cuadra	Agente de reservas		Asistente operaciones, acomodos, parque/parking, taquillas, limpieza	Auxiliar de conservación			
	Asistente de marketing		Auxiliar de jardinería				
			Auxiliar logística/ mecánico de parque móvil				
			Auxiliar de operativa (acomodos, acogida, parking, taquillas, limpieza)				



ANEXO II

TABLAS 2026, 2027, 2028 y 2029

TABLA SALARIAL 2026 ANUAL (3,5%)				
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL (incluido prorrateo gratificaciones extraordinarias)	PLUS FLEXIBILIDAD ANUAL (incluido prorrateo gratificaciones extraordinarias)	PLUS FIN TEMPORADA ANUAL	TOTAL ANUAL
I	22.433,57 €	4.985,24 €	2.492,62 €	29.911,43 €
II	21.077,59 €	3.963,26 €	1.319,83 €	26.360,68 €
III	19.940,95 €	3.738,93 €	1.246,31 €	24.926,19 €
IV	19.503,36 €	1.232,14 €	1.232,14 €	21.967,64 €
V	18.442,89 €	664,10 €	664,10 €	19.771,09 €
VI	17.448,34 €	623,15 €	623,15 €	18.694,64 €

TABLA SALARIAL 2027 ANUAL (3%)				
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL (incluido prorrateo gratificaciones extraordinarias)	PLUS FLEXIBILIDAD ANUAL (incluido prorrateo gratificaciones extraordinarias)	PLUS FIN TEMPORADA ANUAL	TOTAL ANUAL
I	23.106,58 €	5.134,80 €	2.567,40 €	30.808,78 €
II	21.709,92 €	4.082,16 €	1.359,42 €	27.151,50 €
III	20.539,18 €	3.851,10 €	1.283,70 €	25.673,98 €
IV	20.088,46 €	1.269,10 €	1.269,10 €	22.626,66 €
V	18.996,18 €	684,02 €	684,02 €	20.364,22 €
VI	17.971,79 €	641,84 €	641,84 €	19.255,47 €

TABLA SALARIAL 2028 ANUAL (3%)				
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL (incluido prorrateo gratificaciones extraordinarias)	PLUS FLEXIBILIDAD ANUAL (incluido prorrateo gratificaciones extraordinarias)	PLUS FIN TEMPORADA ANUAL	TOTAL ANUAL
I	23.799,78 €	5.288,84 €	2.644,42 €	31.733,04 €
II	22.361,22 €	4.204,62 €	1.400,20 €	27.966,04 €
III	21.155,35 €	3.966,63 €	1.322,21 €	26.444,19 €
IV	20.691,11 €	1.307,17 €	1.307,17 €	23.305,45 €
V	19.566,06 €	704,54 €	704,54 €	20.975,14 €
VI	18.510,94 €	661,09 €	661,09 €	19.833,12 €

TABLA SALARIAL 2029 ANUAL (3%)				
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL (incluido prorrateo gratificaciones extraordinarias)	PLUS FLEXIBILIDAD ANUAL (incluido prorrateo gratificaciones extraordinarias)	PLUS FIN TEMPORADA ANUAL	TOTAL ANUAL
I	24.513,77 €	5.447,50 €	2.723,75 €	32.685,02 €
II	23.032,06 €	4.330,76 €	1.442,20 €	28.805,02 €
III	21.790,01 €	4.085,63 €	1.361,88 €	27.237,52 €
IV	21.311,84 €	1.346,38 €	1.346,38 €	24.004,60 €
V	20.153,04 €	725,68 €	725,68 €	21.604,40 €
VI	19.066,27 €	680,92 €	680,92 €	20.428,11 €

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

ANEXO III

ACUERDO DE REGLAMENTO DE LLAMADA DE ESPUYFOLAIS FIJOS DISCONTINUOS.

Art. 1.- La Dirección de Puy du Fou determinará cada año las fechas de inicio y fin de las campañas y estas podrán variar año tras año, por necesidades de Puy du Fou, que serán comunicadas, de forma aproximada, a las personas trabajadoras a la finalización del llamamiento anterior.



Art. 2.- El llamamiento se producirá dentro de cada Área y Grupo Profesional de los establecidos en el Convenio Colectivo de PUY DU FOU ESPAÑA, S.A. y se realizará para cualesquiera de las campañas que se determinen anualmente por la Dirección. También se atenderá en la medida de lo posible a la adscripción de puestos y llamamiento según la preparación específica del Espuyfolais así como a la realización con anterioridad de determinadas funciones. No obstante lo anterior, en cualquier caso se debe respetar la potestad de la movilidad funcional reconocida legalmente a la Dirección de Puy du Fou.

Art. 3.- El orden de llamamiento vendrá determinado por los siguientes criterios, que se aplicarán sucesivamente hasta determinar un puesto de preferencia en la llamada:

1. En primer lugar y una vez que Puy du Fou tenga implementado un sistema objetivo de evaluación del desempeño en el Parque, se estará al resultado de dicha evaluación como primer criterio para el llamamiento de los Espuyfolais en cada temporada, priorizando aquellos Espuyfolais que hayan obtenido mejor nota global en la evaluación del desempeño de la temporada ordinaria anterior. En caso de obtener una nota idéntica una vez implementado este sistema, y hasta que dicho sistema de evaluación del desempeño esté implementado, tendrán prioridad:

a) En primer lugar, se atenderá al número de horas contratadas en la temporada anterior mediante contrato de tipo fijo-discontinuo (FD). El concepto de hora contratada incluye tanto las inicialmente contratadas, como las que fueran consecuencia de una novación o ampliación del contrato inicial. Aquellos Espuyfolais que comenzaron con contrato temporal y fueron transformados a fijos-discontinuos se les computará el total de horas contratadas como consecuencia de ambos contratos.

Debido a que los trabajos F-D no se repiten en fechas ciertas, al variar las fechas de inicio y fin de las temporadas, así como la intensidad y volumen de actividad en Puy du Fou, en los contratos se hará constar una indicación sobre las horas estimadas de prestación de servicio en la temporada o temporadas para las que el Espuyfolais hubiera sido contratado.

b) En el caso de que coincidan entre dos o más Espuyfolais las mismas circunstancias establecidas por el criterio anterior, se atenderá a la evaluación del desempeño, calificación profesional y adaptación al puesto de trabajo para aquellos Espuyfolais cuyo contrato hubiera sido celebrado en una misma temporada. Respecto de Espuyfolais cuyo contrato hubiera sido realizado en distintas temporadas regirá antes el criterio de la antigüedad establecido en el siguiente apartado.

c) En el caso de que tampoco pudiera determinarse una preferencia conforme a los dos criterios anteriores por coincidir las mismas circunstancias entre dos o más Espuyfolais, entonces se atenderá a la antigüedad que tuvieren (entendida como fecha de celebración del contrato FD o del contrato temporal que posteriormente fue transformado a FD).

d) Finalmente, en el caso de que tampoco pudiera determinarse la preferencia atendiendo a la fecha de celebración del contrato conforme a lo determinado en el apartado anterior por existir igual antigüedad, se acudirá entonces a la fecha más antigua de la primera relación laboral que mantuvo el Espuyfolais con Puy du Fou. Con carácter general, en el momento del llamamiento Puy du Fou adscribirá al Espuyfolais con mejor puesto en el escalafón a aquellas posiciones cuyas relaciones laborales se prevean que van a ser más duraderas, sin perjuicio de que circunstancias excepcionales puedan requerir una adscripción distinta.

Art. 4.- Plazo de publicación del Orden de Llamamiento: antes del día de finalización de cada temporada se publicarán los distintos Órdenes de Llamamiento de las distintas Áreas, siendo esta la fecha tope para proceder a su publicación. No obstante, conforme se vayan cerrando se procurará ir publicando con la mayor anterioridad posible los distintos Órdenes de Llamamiento fijados para las distintas Áreas.

Art. 5.- Forma del llamamiento: el llamamiento podrá ser ordinario y extraordinario.

a) Llamamiento Ordinario: Se realizará para atender las campañas que anualmente se determinen por PUY DU FOU ESPAÑA y se llevará a cabo por notificación fehaciente o cualquier medio admitido en derecho, preferiblemente al correo electrónico facilitado por el Espuyfolais. El Espuyfolais está obligado a comunicar cualquier cambio de correo electrónico y domicilio al Departamento de Recursos Humanos. Puy du Fou no se responsabiliza de llamamientos fallidos por haberlos realizado al correo electrónico o domicilio que le constase en su base de datos. Plazo.- este llamamiento se realizará con una antelación de mínimo 10 días a la fecha de incorporación.

b) Llamamiento Extraordinario: Se realizará para situaciones excepcionales o de imprevistos de afluencia de visitantes o de personal anterior en el escalafón que no se incorpora o renuncia a incorporarse. La notificación se realizará por cualquier medio admitido en derecho, preferiblemente mediante llamada telefónica o correo al correo electrónico facilitado por el Espuyfolais. Plazo.- este llamamiento se realizará con una antelación mínima de 48 horas. Sistema de llamada telefónica: se registrará la llamada y la persona de Recursos Humanos o el Responsable del Espuyfolais que la realice deberá hacer constar las causas de imposibilidad de contacto o de negativa a la reincorporación.

Art. 6.- Efectos del llamamiento- Se ha de distinguir entre:

a. Efectos del Llamamiento Ordinario: En el plazo de 72 horas siguientes a recepción de la comunicación de la empresa el Espuyfolais debe comunicar obligatoriamente su voluntad (en uno u otro sentido: 1. De no querer incorporarse o 2. De querer y aceptar el día para el que se le llama o 3. De imposibilidad de hacerlo para ese día pero justificando ya una de las causas de fuerza mayor establecidas) mediante correo electrónico o carta certificada por procedimiento administrativo (que le servirá como prueba en caso de extravío de correos, traspapeleo, etc..).



a.1 Si su respuesta es que NO va a incorporarse: debe remitir la comunicación o carta en plazo y forma y se entiende que se produce un “desistimiento de la relación laboral” (baja voluntaria). Este Espuyfolais se mantendrá en la “base genérica de currícula de Puy du Fou” para futuras plazas (salvo que expresamente comunique su deseo de que se prescinda de su currículum vitae conforme a los derechos reconocidos por la legislación vigente en materia de tratamiento de datos de carácter personal)

a.2 Si su respuesta es que NO va a incorporarse, pero por causa justificada de las previstas en este acuerdo que además acredita fehacientemente: debe remitir la comunicación o carta en plazo y forma y Puy du Fou está obligada a llamarle para la siguiente vacante, (que le será notificada nuevamente con la antelación del plazo de 10 días si es un caso de llamamiento ordinario o de 24 horas si fuera una llamada extraordinaria).

a.3 Si su respuesta es que NO va a incorporarse porque tiene una causa o motivo que no es de los previstos en este acuerdo pero dice querer incorporarse en un futuro y que se le tenga en cuenta: Puy du Fou entenderá que se ha producido un “desistimiento de la relación laboral” (baja voluntaria). Puy du Fou le mantendrá en su “base de datos privilegiada” como “personal con interés” para tenerle en cuenta para otros procesos de selección (ya sea de contratación de tipo FD o de tipo temporal).

a.4 Si su respuesta es que SÍ se incorpora: debe remitir la comunicación o carta en plazo y forma. El día en que debe incorporarse deberá presentar la copia de su notificación enviada en forma y plazo.

a.5 Si el Espuyfolais no notifica en forma nada: Puy du Fou entiende que se ha producido “desistimiento relación laboral” (baja voluntaria). Igualmente, cualquier notificación que NO sea hecha en forma se considerará como si no hubiera sido realizada.

a.6 Si notifica en forma su incorporación pero luego no comparece el día señalado, sin tener o, teniéndola, sin acreditar fehacientemente (ya lo haga previamente, ya lo haga en un plazo de 3 días siguientes a su no incorporación) causa de las justificadas y previstas en este acuerdo: se entiende “desistimiento relación laboral” (baja voluntaria). Puy du Fou intentará cubrir su vacante con llamamientos extraordinarios, y si no pudiese, con contrataciones de nuevo personal.

a.7 Si notifica en forma su incorporación y luego no comparece el día señalado, pero acredita fehacientemente, (bien previamente, o bien en el plazo de los 3 días siguientes a su no incorporación) que no puede o pudo incorporarse por una de las causas justificadas y previstas en el presente acuerdo: Puy du Fou está obligada a llamarle para la siguiente vacante, que le será notificada nuevamente con la antelación del plazo de 10 días si es un caso de llamamiento ordinario o de 24 horas si fuera una llamada extraordinaria.

b. Efectos del Llamamiento Extraordinario: Si después del llamamiento extraordinario (de plazo mínimo de antelación de sólo 48 horas y vía telefónica correo electrónico o comunicación fehaciente) no existe confirmación de incorporación (bien porque no se haya podido localizar al Espuyfolais para hablar con él, o porque no contesta el teléfono, o porque el teléfono no funciona, o porque contesta y rechaza la llamada, o por cualquiera otra circunstancia), el Espuyfolais no pierde su puesto en el escalafón y será llamado para los siguientes puestos que se requieran, y su relación laboral se ajustará a las necesidades de Puy du Fou que le ofrecerá un puesto ajustado al tiempo que quede de temporada. Pero en el caso de no atender un llamamiento de este tipo (extraordinario) en tres ocasiones, se considerará que su relación laboral queda extinguida por desistimiento (baja voluntaria). En cualquier caso, para que opere lo establecido en este párrafo, los llamamientos extraordinarios deberán tener una separación mínima de 16 días entre ellos. Si se hiciese un llamamiento antes de que transcurra ese plazo, no computará a efectos del desistimiento de la relación laboral. En el caso de que el Espuyfolais contestase en un llamamiento extraordinario que SÍ se incorporará, y llegado el día NO apareciese y no acreditase fehacientemente en el plazo de 3 días establecido al efecto en el presente acuerdo ninguna de las causas justificativas, se entenderá que se ha producido un “desistimiento de la relación laboral” (baja voluntaria).

Art. 7.- Causas justificativas para no incorporarse en la fecha prevista. Única y exclusivamente se considerarán causas justificativas para no incorporarse en la fecha prevista de reinicio de la relación laboral que la empresa notifique al empleado, las siguientes:

a) Nacimiento de hijo o enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. (Esto es: padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, yernos, nueros, suegros, hermanos, cuñados – que sean: bien cónyuge del hermano del Espuyfolais o bien hermano del cónyuge-).

b) Boda propia, o encontrarse en “viaje de novios”.

c) Baja laboral causada por contingencias comunes, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

d) Hallarse formando parte de un jurado o formando parte de una Mesa Electoral durante la votación a Elecciones Generales, Autonómicas o Locales. Haber sido citado judicialmente como testigo o perito en juicio.

e) Encontrarse realizando un examen de estudios oficiales (entendido como aquellos avalados por centros oficiales pertenecientes al Estado, C.A. o Municipio, u organismos autónomos de los mismos). Para que dichas causas sean consideradas justificativas deberán estar acreditadas fehacientemente por el Espuyfolais en los plazos establecidos en el presente acuerdo al efecto.

Para que dichas causas sean consideradas justificativas deberán estar acreditadas fehacientemente por el Espuyfolais en los plazos establecidos en el presente acuerdo al efecto.

Toledo, 1 de abril de 2026.-El Delegado Provincial de Economía, Empresas y Empleo, Julián Martín Alcántara.