



RESOLUCIÓ de 5 de novembre de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa LEISURE PARKS S.A. (AQUOPOLIS COSTA DAURADA), per als anys 2024-2027 (codi de conveni núm. 43101021012024).

#### Fets

Únic. En data 20.08.2024, la senyora Ana Maria Martín Bernabé, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa LEISURE PARKS, SA (AQUOPOLIS COSTA DAURADA), subscrit per les parts negociadores en data 08.08.2024. No obstant això, el dia 15.10.2024, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències del contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 18.10.2024 i presentada de nou al REGCON el dia 28.10.2024.

#### Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , el Decret 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'empresa i Treball.

Per tot això,

#### RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa LEISURE PARKS S.A. (AQUOPOLIS COSTA DAURADA), per als anys 2024-2027, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta Resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 5 de novembre de 2024

M. del Mar Giné Servén  
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de l'empresa LEISURE PARKS S.A. centro de trabajo AQUOPOLIS COSTA DORADA para los años 2024-2027

## Capítulo I. Disposiciones generales

### Artículo 1. Partes negociadoras

El presente Convenio Colectivo queda concertado y, por tanto, suscrito, de una parte, por la empresa "Leisure Parks S.A., Centro de Trabajo: Aquopolis Costa Dorada" (Aquopolis) y, de otra parte, por las personas trabajadoras, cuyos representantes, constituidos en comisión negociadora, se han reconocido como interlocutores válidos.

### Artículo 2. Ámbito de aplicación.

- a) **Ámbito territorial.** El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo es el centro de trabajo de Aquopolis Costa Dorada, de la empresa "Leisure Parks S.A.", sito en Paseo de Pau Casals, 65, 43480, Playa de la Pineda, Tarragona.
- b) **Ámbito funcional.** El presente Convenio Colectivo se aplicará a todas las actividades directamente explotadas por la empresa "Leisure Parks S.A., Centro de Trabajo: Aquopolis Costa Dorada" en el centro de trabajo indicado.
- c) **Ámbito personal.** Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en "Leisure Parks S.A., Centro de Trabajo: Aquopolis Costa Dorada", quedando excluidas las personas trabajadoras con funciones de Consejo o miembros de los Órganos de Administración de la empresa
- d) **Ámbito temporal.** El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, y con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2024, cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación en el REGCON, siendo su duración de 4 años, hasta el 31 de diciembre de 2027.

### Artículo 3. Denuncia, prórroga y ultraactividad

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá efectuarse por cualquiera de las partes, formal y fehacientemente, mediante notificaciones a la autoridad laboral y a la otra parte por escrito, y con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia, entendiéndose prorrogado anualmente en su totalidad hasta la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo. Una vez producida la denuncia, permanecerá vigente el contenido normativo del Convenio, así como las obligaciones derivadas del mismo, hasta que sean sustituidas por otro Convenio.

### Artículo 4. Vinculación a la totalidad

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

### Artículo 5. Garantía personal



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

## Capítulo II. Contratación, organización del trabajo y clasificación profesional

### Artículo 6. Facultad de organización

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

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

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

### Artículo 7. Clasificación por tipo de contrato

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

#### 7.1 Contrato indefinido

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

##### 7.1.1. Contrato fijo discontinuo

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

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

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

Una vez firmado el presente Convenio Colectivo, se convocará a la Comisión Paritaria para definir el llamamiento de los fijos discontinuos y su regulación.

#### 7.2 Contrato de duración determinada



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

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

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

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

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

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

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

##### b) Situaciones ocasionales y previsibles

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

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

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

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

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

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su



cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

#### Artículo 8. Clasificación Profesional

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

#### Artículo 9. Movilidad funcional

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

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

#### Artículo 10. Período de prueba y preaviso

Se establecen los siguientes períodos de prueba de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores:

- Técnicos titulados, no podrá exceder de 6 meses.
- Resto de personas trabajadoras, no podrá exceder de dos meses.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes.

A efectos de duración del período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo las situaciones de incapacidad temporal (cualquiera que sea su causa), maternidad, adopción o acogimiento que afecten a las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que causen baja voluntaria pertenecientes a los Grupos Profesionales 1 y 2, deberán preavisar a la empresa con un mes de antelación. Las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos 3, 4 y 5, deberán preavisar a la empresa con quince días de antelación.

### Capítulo III. Tiempo de trabajo



### Artículo 11. Principios básicos

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

### Artículo 12. Jornada anual, descansos y distribución irregular de la jornada.

La jornada anual ordinaria máxima de trabajo será la siguiente para cada año de vigencia del Convenio, respetando en todo caso las jornadas máximas que para cada año fije el Gobierno.

Año	Jornada Anual
2024	1.790 horas
2025	1.785 horas
2026	1.775 horas
2027	1.760 horas

En atención a la actividad cíclica y estacional, de intensidad variable y de difícil previsión, toda la jornada ordinaria anual se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año según los cuadrantes de horarios y de turnos que se confeccionen en la empresa de acuerdo con las necesidades operacionales, con absoluto respeto a los descansos diarios y semanales previstos en La Ley.

La jornada laboral ordinaria no podrá ser inferior a 4 horas, ni superar las 9 horas de jornada máxima.

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

Las personas trabajadoras con jornada partida tendrán una interrupción en la prestación de servicios de entre una y dos horas, las cuáles no serán retribuidas ni podrán acumularse ni al inicio ni al final de la jornada. Se podrán establecer excepciones, con un descanso máximo de cuatro horas, en aquellos departamentos a cuyas personas trabajadoras se les ha ofrecido la posibilidad de doblar turno (necesarios a primera hora de la mañana y última hora de la tarde) y así lo acepten las mismas.

Descanso semanal: Las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso semanal de dos días consecutivos, mediando un máximo de siete días de trabajo entre descansos semanales.

### Artículo 13. Prestación de servicios laborales

En los supuestos de fuerza mayor y cuando por razones meteorológicas o cualquier otra no imputable a la empresa, no sea posible la prestación de



servicios al público por parte de la persona trabajadora, se computarán las siguientes horas de trabajo:

- a) Se computarán tres horas de prestación de servicios, siempre que la persona trabajadora haya sido avisada y no haya accedido a las instalaciones.
- b) Se computarán tres horas y media de prestación de servicios, siempre que la persona trabajadora se hubiera incorporado a su puesto de trabajo, y la empresa le comunique durante la primera media hora, que debe abandonar su puesto de trabajo.
- c) Se computará la jornada completa de prestación de servicios, si la persona trabajadora hubiera prestado más de treinta minutos de servicio.

#### Artículo 14. Horario de trabajo

Las personas trabajadoras conocerán sus horarios con quince días de antelación. El calendario laboral será publicado antes del 1 de enero de cada año. Dichos horarios podrán ser modificados en casos de fuerza mayor, debiendo ser justificados (enfermedades, ausencias, horas sindicales etc.)

Se establece la obligatoriedad de la prestación de trabajo en sábados, domingos y días declarados legalmente como festivos por la autoridad competente. Las personas trabajadoras que presten servicios en días declarados festivos, tendrán derecho a otro día de descanso equivalente, que se verá reflejado en su correspondiente cuadrante horario.

#### Artículo 15. Vacaciones

Como norma general las personas trabajadoras disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales por año de servicio, que deberán ser disfrutados una vez terminado el período de apertura del parque. El calendario de vacaciones se fijará en la empresa debiendo conocer el trabajador/a las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

Las personas trabajadoras que no presten servicios durante todo el año natural disfrutarán de los 30 días naturales, de forma proporcional al tiempo trabajado.

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

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

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

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



## Artículo 16. Licencias y permisos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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



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

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

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

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

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

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



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

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

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

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

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

j) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados g), h) y i), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

k) Las personas trabajadoras 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 la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro



días al año, 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.

m) Las personas trabajadoras tendrán derecho asistir a consultas médicas tres veces al año. Este permiso computará como cuatro horas de trabajo como máximo, por cada día que haya asistido a la consulta. La asistencia deberá ser justificada.

n) Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes días de asuntos Propios:

- Las personas trabajadoras que presten servicios más de nueve meses en el año natural tendrán tres días de asuntos propios.
- Las personas trabajadoras que presten servicios entre seis y nueve meses en el año natural tendrán dos días de asuntos propios.
- Las personas trabajadoras que presten servicios entre tres y seis meses en el año natural tendrán un día de asuntos propios.
- Las personas trabajadoras con contratos temporales no disfrutarán de días de asuntos propios.

Los días de asuntos propios computarán según la jornada efectiva de trabajo correspondiente al día elegido por la persona trabajadora, de acuerdo con el calendario de trabajo.

#### Artículo 17. Excedencias

a) 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha de inicio de la excedencia.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto



causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

d) Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) La persona trabajadora 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 la empresa

#### Capítulo IV. Remuneraciones

##### Artículo 18. Estructura de la remuneración

La estructura de la remuneración de las personas trabajadoras incluidas en este Convenio está integrada por los conceptos que figuran en el presente Capítulo. Las cantidades establecidas para los diferentes conceptos salariales se reflejan con valor anual.

##### Artículo 19. Salario Base

Será el que se especifica con carácter anual, para cada Grupo Profesional, en las tablas salariales que figuran a continuación para los años 2024 y 2025.

Grupo Profesional	Salario Base 2024	Salario Base 2025
Grupo 1	23.000 euros	23.920 euros
Grupo 2	18.900 euros	20.500 euros
Grupo 3	17.900 euros	19.500 euros
Grupo 4	16.900 euros	17.576 euros
Grupo 5	15.876 euros	16.511 euros

Para los años 2024 y 2025, las personas trabajadoras cuyos salarios estén por encima de las Tablas indicadas anteriormente, tendrán una actualización salarial de su salario bruto anual de un 4%.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa.

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

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

#### Artículo 20. Plus Voluntario

El plus voluntario tendrá carácter consolidable y no absorbible para todas las personas trabajadoras en alta durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 21. Antigüedad

Las personas trabajadoras percibirán como complemento personal de antigüedad un 3% del salario base, por cada quinquenio trabajado. El quinquenio se percibirá a partir del primer día del mes siguiente a aquel en el que se cumpla.

#### Artículo 22. Plus de nocturnidad

Las personas trabajadoras encuadradas en los Grupos Profesionales 2 al 5, que presten servicios entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, y no hayan sido específicamente contratadas para ello, devengarán un plus de nocturnidad por las horas trabajadas cuya cuantía será de un 20% sobre el Salario Base.

#### Artículo 23. Incrementos salariales

Las personas trabajadoras verán actualizadas las tablas salariales indicadas en el artículo 19, en base a la siguiente tabla:

Año	Incremento salarial
2026	Actualización de las tablas salariales en base al IPC del año anterior+0,5% (con un mínimo garantizado de un 2% y un máximo de un 3,5%)
2027	Actualización de las tablas salariales en base al IPC del año anterior+0,5% (con un mínimo garantizado de un 2% y un máximo de un 3,5%)

Igualmente, en los años 2026 y 2027, las personas trabajadoras que tengan Plus Voluntario verán también actualizado este concepto conforme a los incrementos de la tabla anterior.

#### Artículo 24. Pagas extraordinarias

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



## Artículo 25. Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo

1. En los casos de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa se compromete a complementar el 100% de la base reguladora del mes anterior.

2. En los casos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa se compromete a complementar el 100% de la base reguladora del mes anterior durante los tres primeros días de la baja.

## Capítulo V. Defensa de la salud. Órganos de salud y seguridad en el trabajo

### Artículo 26. Salud y seguridad en el trabajo

#### 1. Principios generales.

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

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

Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

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

2. Participación de los trabajadores: Dentro de la empresa habrá unos delegados de prevención, que son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

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

#### Competencias:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

#### Facultades:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los inspectores de trabajo y



Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 27. Vigilancia de la salud

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

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

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



## Artículo 28. Comité de Seguridad y Salud

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

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

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

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

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

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

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

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



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

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

#### Artículo 29. Medios de protección individual

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

### Capítulo VI. Derechos de representación colectiva y acción sindical

#### Artículo 30. Funciones del órgano de representación legal de las personas trabajadoras.

En atención al número de personas trabajadoras, y a la normativa vigente en la materia, el centro de trabajo cuenta con el correspondiente órgano de RLPT formado por un Comité de empresa a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo.

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

Ser informado por la dirección de la empresa:

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

b) En función de la materia que se trate:

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

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

2. El empresario facilitará a la RLPT el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimada la RLPT para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

3. La empresa facilitará trimestralmente, al menos, un informe sobre la evolución probable de empleo en la empresa, así como las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos, de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y conteniendo la información referente al Departamento y Grupo Profesional al que van a pertenecer las personas



trabajadoras contratados. El resumen de los puestos ofertados será publicado en la aplicación destinada para ello.

4. La empresa está obligada a informar a la RLPT sobre las sanciones impuestas a las personas trabajadoras del parque por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5. Asimismo, la empresa tiene el deber de informar a dicha RLPT, si así lo requieren, en lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad.

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

La empresa, además, facilitará a la RLPT:

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

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

7. La RLPT comunicará con una antelación mínima de 48 horas las asambleas que hayan de celebrarse en el seno de la empresa. Los convocantes, indicarán a la dirección de la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a ella que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de los actos que estas lleven a cabo a consecuencia de dicha asamblea.

A la asamblea de las personas trabajadoras no podrán asistir los representantes empresariales, salvo que, por los Representantes de las Personas Trabajadoras se acepte su presencia.

Cuando por cualquier circunstancia no sea posible celebrar la asamblea con la totalidad de la plantilla sin alteración en el desarrollo normal de la explotación, se estará a lo dispuesto en el art. 77.2 del Estatuto de los Trabajadores

- **Garantías de los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras:** Los miembros del Comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los Convenios colectivos, las siguientes garantías:

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

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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



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

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

#### Artículo 31. Elección y mandato

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

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

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

#### Artículo 32. Crédito de horas mensuales

Los miembros del Comité de empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala.

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

Adicionalmente a las horas que correspondiese al Comité de empresa según el número de trabajadores, el Comité de empresa dispondrá de una bolsa de sesenta horas sindicales a repartir entre sus miembros. Dicha bolsa no podrá ser usada entre los meses de mayo a septiembre incluidos.

En cuanto a la Acumulación de horas sindicales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la acumulación de las horas sindicales entre los componentes del Comité de empresa.

Los miembros del Comité de empresa deberán preavisar con 15 días de antelación para hacer uso del disfrute de las horas sindicales, salvo urgencia acreditada.

### Capítulo VII. Régimen disciplinario

#### Artículo 33. Tipificación de las faltas

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



#### Artículo 34. Clasificación de las faltas

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

#### Artículo 35. Faltas leves

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día en el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos del 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, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o del que fuese responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La desidia o negligencia en el trabajo.
- h) Falta de aseo y limpieza tanto personal como en el ámbito del parque.
- i) Las discusiones; si produjeran escándalo sería falta grave.
- j) No usar todas las prendas que compongan la ropa de trabajo según la función de la persona trabajadora.
- k) La incorrección en el trato con sus superiores o viceversa.

#### Artículo 36. Faltas graves

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de 40 minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la seguridad social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.



- e) La suplantación de otro trabajador alterando los registros de entrada y salida.
- f) La desobediencia de ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la empresa, causen averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización, sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la empresa.
- j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados.
- k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- l) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.
- m) La reincidencia en la Comisión de 5 faltas leves.

#### Artículo 37. Faltas muy graves

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza, hurto o robo de bienes.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva hacia a la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- i) La desobediencia de órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia en el trabajo que cause perjuicio grave a la empresa, causen averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeña funciones de mando.
- l) El acoso sexual y acoso laboral.
- m) La reiterada, no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.



n) La reincidencia o reiteración en la Comisión de faltas graves, considerando como, tal aquella situación en la que la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aun de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

#### Artículo 38. Sanciones

Las sanciones que procederán imponer son las siguientes:

- a) Por faltas leves; amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo durante un día.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

#### Artículo 39. Prescripción

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días.

#### Artículo 40. Procedimiento y comunicación

La imposición de las sanciones anteriormente descritas es facultad de la Dirección de la empresa.

La empresa está obligada a informar a la RLPT sobre las sanciones impuestas a las personas trabajadoras del parque por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

Las faltas muy graves requerirán apertura del expediente contradictorio que deberá de hacerse por escrito, indicando la descripción de los hechos de forma clara y precisa en que se basa la posible sanción y la fecha en que se realizaron. Se establece que el tiempo del que dispone la persona trabajadora para formular el correspondiente escrito de alegaciones en su defensa es de cinco días naturales.

Cuando la empresa imponga una suspensión de empleo y sueldo, la persona trabajadora empezará a cumplir la sanción antes de transcurridos treinta días a contar desde la entrega de la comunicación por escrito.

Se observarán en todo caso las disposiciones legales que sean de aplicación.

### Capítulo VIII. Formación y promoción profesional

#### Artículo 41. Formación profesional

La Dirección de la empresa dará la formación adecuada a todas las personas trabajadoras de la plantilla. La persona trabajadora tendrá derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de sus planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

El Comité recibirá información sobre los contenidos de los planes anuales de formación promovidos por la empresa, al objeto de aportar las propuestas que estimen oportunas al respecto.

Cuando la empresa programe actividades formativas, deberá garantizar que las mismas se realizan dentro de la jornada laboral de las personas trabajadoras.



#### Artículo 42. Promoción profesional

La promoción profesional dentro de la empresa se regulará de la siguiente manera:

Los puestos de trabajo del Grupo 1 y 2, serán de libre asignación por parte de la Dirección de la empresa.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los titulados universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en el Grupo Profesional 3, se cubrirán mediante pruebas selectivas de carácter teórico-prácticas.

Las personas trabajadoras del Grupo Profesional 5 que hayan alcanzado los 731 días de permanencia en alta en la Seguridad Social, promocionarán automáticamente al Grupo Profesional 4.

#### Capítulo XIX. Otras disposiciones

##### Artículo 43. Uniforme de trabajo

Los trabajadores de "Leisure Parks S.A., Centro de Trabajo: Aquopolis Costa Dorada" están obligados a usar, durante la realización de su trabajo, el uniforme facilitado por la empresa, que deben mantener cuidado.

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

La empresa garantizará la entrega y reposición de los uniformes a las personas trabajadoras.

##### Artículo 44. Seguro de accidentes

La empresa, respecto de sus personas trabajadoras, vendrá obligada a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e incapacidad total para su profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

Dicho seguro deberá garantizar a sus causahabientes o a la persona que la persona trabajadora designe, un importe de 25.000 euros en los casos de muerte e incapacidad permanente total que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

##### Artículo 45. Anticipos

Las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos de hasta el 100% de las cantidades devengadas hasta la fecha de su solicitud, reintegrándose dicha cantidad, en la primera nómina que se perciba después de la concesión del anticipo.

##### Artículo 46. Comisión Paritaria

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

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el TLC u otros organismos competentes. Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre



ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 47. Jubilación

Tras la firma del presente Convenio colectivo, se convocará a la Comisión Paritaria para estudiar el tratamiento de las peticiones de pase a situación de jubilación por parte de las personas trabajadoras.

#### Artículo 48. Subrogación

En caso de producirse una sucesión de empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de cambio de titularidad de Leisure Parks S.A., Centro de Trabajo: "Aquopolis Costa Dorada" (Aquopolis), el nuevo empresario quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de las personas trabajadoras una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de las personas trabajadoras afectadas por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de las personas



trabajadoras, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus personas trabajadoras respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para las personas trabajadoras, de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de las personas trabajadoras

De no haber representantes legales de las personas trabajadoras, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a las personas trabajadoras que pudieren resultar afectados por la transmisión.

El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que las personas trabajadoras se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión. En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con las personas trabajadoras vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras sobre las medidas previstas y sus consecuencias para las personas trabajadoras. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

#### Artículo 49. Desconexión digital

La empresa garantizará el derecho a la desconexión digital fuera del trabajo, respetando el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad propia y familiar de las personas trabajadoras.

#### Artículo 50. Manutención



Los empleados que por cuenta de la Compañía presten servicios en las instalaciones del Parque, tendrán reconocido el derecho a consumir un menú empleado, los días que el parque esté abierto, compuesto por los alimentos que en cada momento determine el departamento de restauración.

Se establece un precio fijo del menú de personal para el año 2024 de 4,5 euros. Este precio se actualizará anualmente de acuerdo con el incremento salarial vigente en este Convenio.

Los menús serán publicados y entregados al Comité de empresa.

#### Artículo 51. Entradas

Las personas trabajadoras recibirán hasta un máximo de cuatro entradas mensuales según el tiempo trabajado para asistir al parque. Las entradas no utilizadas en el mes de entrega de las mismas podrán ser utilizadas únicamente en el mes siguiente.

#### Artículo 52. Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos

En los supuestos de conflictos de carácter colectivo, tanto de intereses como jurídicos, en los que no se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes acuerdan que la solución de conflictos se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional y en el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 53. Principio de igualdad y no discriminación

El presente Convenio, su interpretación y su aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia primordial del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 54. Remisión a la legalidad vigente

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

#### Anexo I. Clasificación profesional y definición de grupos profesionales

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

Grupo 2: Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios completados con una experiencia dilatada



en su sector profesional y cuyas principales funciones son coordinar a un grupo de personas distribuyendo, dirigiendo y supervisando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo.

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

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

Grupo 5: En este grupo se encuadran las personas trabajadoras que aun desarrollando tareas similares a las del Grupo Profesional 4, no cuenten con 731 días en alta en la Seguridad Social en el Parque.

Grupo Profesional	Categoría
Grupo 1	Director-a/Jefe-a de Departamento/Titulado Superior
Grupo 2	Supervisor-a
Grupo 3	Técnico
Grupo 4	Especialista
Grupo 5	Auxiliar

#### Anexo II. Tablas salariales año 2024 y 2025

Grupo Profesional	Salario Base 2024	Salario Base 2025
Grupo 1	23.000 euros	23.920 euros
Grupo 2	18.900 euros	20.500 euros
Grupo 3	17.900 euros	19.500 euros
Grupo 4	16.900 euros	17.576 euros
Grupo 5	15.876 euros	16.511 euros

#### Anexo III. Determinación de la jornada ordinaria equivalente para períodos inferiores al año natural

Para el personal que tenga distribución irregular de la jornada se acuerda la siguiente fórmula para determinar la jornada ordinaria equivalente para períodos de prestación inferiores al año



A

----- X B = C

365

A: La jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo expresado en horas según lo establecido en el artículo 13 del presente Convenio.

B: La duración del contrato, establecida en días naturales.

C: La jornada ordinaria equivalente expresada en horas

365: Número de días naturales del año a excepción de los años bisiestos.