I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

1 *RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Madrid Theme Park Management, S. L. U. (código 28100052012011).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Madrid Theme Park Management, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 4 de agosto de 2026, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 4 de septiembre de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20260919-1

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MADRID THEME PARK MANAGEMENT, S.L.U.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Determinación de las partes

El presente Convenio Colectivo se pacta entre la Empresa **Madrid Theme Park Management, S.L.U.** (PARQUE WARNER) de una parte y el Comité de Empresa de la misma, de otra, estando integrada la comisión negociadora por las personas que suscriben el acta de firma del presente Convenio Colectivo.

Art. 2. Ámbito de aplicación

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo es de aplicación y regirá para todas las personas trabajadoras de la Empresa **Madrid Theme Park Management, S.L.U**., cuyo único centro de trabajo se encuentra ubicado en carretera M-301, km 15.500, San Martín de la Vega, 28330, Madrid.

Art. 3. Vigencia y Denuncia

El Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, desde el día 1 de enero de 2026 al día 31 de diciembre de 2029.

Con independencia del plazo de vigencia establecido en el artículo anterior, el presente Convenio Colectivo se considerará prorrogado de año en año si no existiera denuncia expresa por alguna de las partes.

La denuncia del Convenio deberá realizarse al menos 30 días antes de la expiración de la vigencia del mismo, mediante notificación escrita a la otra parte. Dicha denuncia será registrada oficialmente ante el organismo administrativo competente.

Art. 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 empleado en su respectiva categoría.

Art. 5. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente Convenio compensan y absorben las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen. A este respecto, 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.

No obstante, la estructura retributiva de los contratos suscritos antes de la entrada en vigor del presente Convenio deberá adaptarse, en conceptos y cuantías, a lo establecido en el mismo, de forma tal que, si el salario total global anual derivado de la aplicación del Convenio más lo establecido en conceptos específicos no previstos en el mismo fuera inferior al pactado en el contrato, la diferencia será abonada al trabajador como un “complemento personal”. Dicho complemento no será absorbible ni compensable.

CAPÍTULO II. RÉGIMEN DE TRABAJO

Art. 6. Organización del trabajo

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.

A título meramente enunciativo la Dirección de la Empresa tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir unidades y dependencias de la Empresa.

BOCM-20260919-1

- Adscribir a las personas trabajadoras a las tareas, rutas, turnos y dependencias necesarias en cada momento propias de su categoría o grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, relaciones con los visitantes, uniformes, impresos, procedimientos, etc.
- Determinar las plantillas necesarias en cada momento.
- Cualquier otra necesidad para el buen funcionamiento del servicio y el mantenimiento de la calidad del mismo.

Sin merma de la facultad aludida en los párrafos anteriores los Representantes de las Personas Trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. 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.

Art. 7. Clasificación Profesional

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se clasificarán en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes. El Anexo 1 recoge la Clasificación Profesional y la definición de las funciones que se adscriben a cada Grupo Profesional. La enumeración de éstas es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas.

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

Art. 8. Clasificación según la tipología del contrato

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán según la tipología del contrato suscrito con la Empresa, de la forma siguiente:

*Personas trabajadoras Indefinidas: Personas trabajadoras cuyas funciones se desarrollan a lo largo de todo el año o durante gran parte del año en el caso de las personas trabajadoras fijas-discontinuas. Dentro de las personas trabajadoras Indefinidas existen las siguientes modalidades:

- Personas trabajadoras Indefinidas ordinarias a tiempo completo.

- Personas trabajadoras Indefinidas ordinarias a tiempo parcial.

- Personas trabajadoras Indefinidas fijas discontinuas a tiempo completo.

- Personas trabajadoras Indefinidas fijas discontinuas a tiempo parcial.

*Personas trabajadoras temporales: personas trabajadoras que prestan servicios para atender circunstancias de la producción o para sustituir a otro empleado (entre otras causas, por ausentarse por vacaciones). 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, generan un desajuste temporal entre la plantilla estable disponible y la que se requiere.

También podrán contratarse personas trabajadoras temporales por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida, con 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,

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.

En cuanto a las personas trabajadoras fijas-discontinuas, atendiendo a las particularidades y necesidades de WARNER, se acuerda su clasificación según la duración de los contratos, conforme a los siguientes criterios:

1. Personas trabajadoras fijas-discontinuas bloque 1 (en adelante FTD 1): Personas trabajadoras fijas-discontinuas con contratos de duración superior a los 8 meses.

2. Personas trabajadoras fijas-discontinuas bloque 2 (en adelante FTD 2): Personas trabajadoras fijas-discontinuas con contratos de más de 6 meses de duración y hasta 8 meses de duración.

BOCM-20260919-1

3. Personas trabajadoras fijas-discontinuas bloque 3 (en adelante FTD 3): Personas trabajadoras fijas-discontinuas con contratos de hasta 6 meses de duración (inclusive).

Art. 9. Movilidad funcional

Teniendo en cuenta las múltiples actividades del Parque, las personas trabajadoras podrán ser adscritas, sucesiva o simultáneamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su Grupo Profesional. Los trabajos a realizar serán los propios de su Grupo Profesional, que serán realizados en cualquier Departamento-Dirección, sección o sector del centro, sin perjuicio de que habitualmente puedan ser prestados 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 Profesional, la titulación académica o experiencia profesional que cada puesto de trabajo requiera, el mantenimiento del salario acordado, el Departamento-Dirección al que esté adscrito la persona trabajadora y el respeto a la legalidad vigente (artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando la Empresa haga uso de la movilidad departamental, deberá, previamente, informar a la Representación de las Personas Trabajadoras.

Cuando un empleado cambie voluntariamente de puesto de trabajo la Empresa le respetará la antigüedad, aviniéndose la persona trabajadora a aceptar el resto de nuevas condiciones de su contrato (incluido cambio de categoría, horas contratadas, porcentaje de jornada, etc.…) La antigüedad referida en este punto, caso de tratarse de una persona trabajadora FTD, no se entiende aplicable respecto al orden de llamada fijado en el Acuerdo de Reglamento de Llamadas de las personas trabajadoras FTD que se anexa (Anexo II) al presente Convenio.

Art. 10. Trabajos de superior e inferior grupo o nivel

Cuando se realicen la mayoría de las funciones correspondientes a un Grupo Profesional o nivel salarial superior se le aplicarán al empleado las condiciones salariales del mismo.

En caso de desempeñar funciones de superior grupo o nivel durante un plazo superior a cinco meses consecutivos o siete alternos en un período del mismo año natural, se entenderá que existe una vacante en ese puesto y se cubrirá, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio, teniendo prioridad las personas trabajadoras que hayan desempeñado tales funciones superiores.

Cuando varias personas trabajadoras roten cubriendo un puesto de trabajo superior durante una temporada (y siempre por más de 7 meses) se entenderá que se ha creado la plaza-puesto, y uno de los que han rotado deberá ser ascendido (no pudiéndose elegir a otro distinto de los que rotaron).

A los efectos de las previsiones contenidas en este artículo, la realización de funciones superiores en sustitución de un empleado que se encontrase de baja por cualesquiera situaciones (enfermedad, accidente, maternidad, etc…) o situación de excedencia forzosa (de las que suponen una reserva del puesto de trabajo) o permiso-licencia que le concediese un derecho a reincorporarse en su mismo puesto, no dará derecho a la consolidación por parte del sustituto del salario mayor ni de la categoría superior, ni vendrá la Empresa obligada a la creación de una nueva posición.

En el caso de tener que prestar servicios correspondientes a un puesto de Grupo Profesional inferior, el plazo máximo en el que la persona trabajadora podrá ser asignado al mismo será de quince (15) días, en un período de seis (6) meses

Art. 11. Período de prueba y plazo de preaviso

Se establecen los siguientes periodos de prueba por categoría:

- De seis (6) meses para los Niveles I Y II.
- De dos (2) meses para el Nivel III.
- De un (1) mes para el Nivel IV.

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

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

BOCM-20260919-1

La IT suspenderá el cómputo del plazo máximo del periodo de prueba para poder evaluar después de la alta médica al empleado por el periodo de prueba que restase. La baja por IT que se produzca durante el periodo de prueba no impedirá automáticamente la posibilidad de que la Dirección pueda dar por resuelto el contrato si del periodo transcurrido con anterioridad a la baja se puede deducir la idoneidad de la persona trabajadora.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de las extinciones producidas por la no superación del período de prueba.

La persona trabajadora que cause baja voluntaria en la Empresa deberá dar un plazo de preaviso escrito a la Empresa de 15 días para todos los Grupos Profesionales. El incumplimiento de este preaviso ocasionará como indemnización los devengos salariales correspondientes a los días de retraso en la comunicación, pudiendo la Empresa retener esa indemnización de los devengos que tenga que abonar al trabajador en concepto de salario y finiquito.

La Empresa pone a disposición de las personas trabajadoras, sus nóminas, el informe de las horas realizadas en el mes y el importe acumulado de las retribuciones percibidas.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO

Art. 12. Jornada de trabajo, descansos y festivos.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual, realizada de lunes a domingo, será la siguiente, repartida en 220 días máximos de trabajo:

AÑO	JORNADA ANUAL
2026	1746 horas
2027	1743 horas
2028	1740 horas
2029	1738 horas

Dado que, por su naturaleza, la actividad de la Empresa es de intensidad variable y de difícil previsión, la jornada ordinaria de quienes prestan sus servicios en el mismo se distribuirá de forma irregular, en atención a las necesidades de la Empresa en cada momento.

La jornada máxima diaria será de 9 horas para las personas trabajadoras indefinidas (a tiempo completo y parcial), las FTD 1 y las FTD 2 (a tiempo completo o parcial) y la jornada mínima será de 5 horas. De manera excepcional, las personas trabajadoras podrán ser llamadas para llevar a cabo una jornada mínima de 4 horas en el caso de acciones formativas. En el caso de las personas trabajadoras FTD 3 y las personas trabajadoras que tengan un contrato de naturaleza temporal, la jornada máxima diaria podrá ser de 10 horas. En el supuesto de cualquier persona trabajadora que cubra un “evento” se estará a la regulación específica de esta actividad en la Disposición Adicional Tercera del presente convenio.

Las personas trabajadoras que presten servicio en jornada partida, tendrán una interrupción no superior a 2 horas ni inferior a 1 hora. En los casos de jornadas inferiores a 7 horas, la interrupción no podrá ser superior a 1 hora.

El descanso en jornada continuada de más de 5 horas será de 20 minutos, que serán retribuidos como tiempo de trabajo efectivo, no debiendo disfrutarse ni en la primera ni última hora de la jornada.

El descanso semanal de las personas trabajadoras será de 2 días consecutivos (entendida la semana de lunes a domingo) con un máximo de 7 días de trabajo efectivo seguidos. Igualmente, se establece la posibilidad de hacer hasta 10 días seguidos de trabajo (siempre que vayan seguidos de 4 días de descanso) en un máximo de 3 ocasiones al año. En ningún caso se podrá encadenar tres veces esta posibilidad.

Las personas trabajadoras FTD 1 y las personas trabajadoras indefinidas a tiempo parcial tendrán derecho a que, en 2 ocasiones como mínimo, su descanso semanal recaiga en sábado y domingo dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre**.**

Las personas trabajadoras FTD 2 tendrán derecho a que, en 1 ocasión como mínimo, su descanso semanal recaiga en sábado y domingo dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Las personas trabajadoras indefinidas ordinarias a tiempo completo tendrán derecho al disfrute efectivo, a parque abierto, de 4 festivos anualmente como mínimo. Los indefinidos ordinarios a tiempo parcial

BOCM-20260919-1

tendrán derecho al disfrute efectivo, a parque abierto, de los días festivos de forma proporcional al número de horas reguladas en su contrato de trabajo.

A parque cerrado, dichas personas trabajadoras indefinidas a tiempo completo tendrán derecho a disfrutar de un día de descanso en compensación por cada día festivo trabajado en dicho periodo.

Art. 13. Horario de trabajo

Dado que, por su naturaleza, la actividad del Parque es de intensidad variable, y no previsible en períodos de larga duración, los horarios de trabajo de cada mes serán comunicados a las personas trabajadoras afectados por la distribución irregular de la jornada con una antelación mínima de 15 días a través de la plataforma digital "Quinyx" o la que resulte de aplicación en cada momento y, mediante la publicación en el tablón de anuncios de su Departamento o Sección del cuadrante horario.

Una copia del cuadrante horario deberá ser puesta a disposición del Comité de Empresa y de la persona trabajadora, publicándose también en el tablón de anuncios.

Una vez publicado el cuadrante horario, el mismo sólo podrá ser modificado cuando concurran circunstancias extraordinarias previamente comunicadas al Comité. En todo caso, si la modificación implica la pérdida de un día de descanso previamente fijado como tal, siempre y cuando no se incumpla los descansos establecidos en el Art. 12, éste deberá ser recuperado en el mes siguiente, constando tal circunstancia en el cuadrante del mismo.

Se procurará que en la determinación de los horarios se siga un criterio de racionalidad y equidad entre las distintas personas trabajadoras que prestan sus servicios en un mismo Departamento o unidad, así como el respeto a los cuadrantes comunicados a las personas trabajadoras. Sin embargo, cuando por la propia dinámica de la Empresa se den razones excepcionales de índole técnico, organizativo o de difícil previsión que impliquen una prolongación de jornada, las personas trabajadoras deberán continuar prestando el servicio previa indicación de la Empresa hasta que concluyan las razones excepcionales que dieron lugar a la prolongación. En tal caso la prolongación se adaptará a la necesidad a cubrir, debiendo la Empresa preavisar con la máxima antelación posible, compensándose el exceso de jornada con descanso equivalente en la misma proporción establecida en el Art. 26 para las horas extraordinarias, que la persona trabajadora disfrutará dentro de los cuatro meses posteriores, previa fijación por la Empresa, respetándose en todo caso el límite de jornada anual máxima establecido.

Art. 14. Calendario Laboral

La Empresa elaborará cada año el calendario laboral antes de la apertura del Parque, previa información al Comité del contenido del mismo.

El calendario Laboral recogerá los siguientes datos:

1. Fecha y horarios previstos de apertura y cierre del parque.
2. Jornada máxima anual ordinaria, así como la jornada máxima diaria en trabajadores a tiempo completo.
3. Distribución del descanso semanal.
4. Interrupción o descanso en jornada partida y continuada.

Art. 15. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables por año completo trabajado.

Vacaciones en verano (entre el 1 de junio y el 30 de septiembre):

Las personas trabajadoras Indefinidas (a tiempo completo o a tiempo parcial) tendrán derecho a disfrutar un mínimo de 12 días laborables de vacaciones durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre que la persona trabajadora lo solicite con al menos un mes de antelación.

Las personas trabajadoras FTD 1 (a tiempo completo o a tiempo parcial), tendrán derecho a disfrutar de un mínimo de 6 días laborables de vacaciones seguidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Dichos días se podrán disfrutar de manera acumulada junto con uno de los fines de semana de descanso que les corresponde en este período de verano, y de manera adicional e independiente a que su descanso semanal coincida con sábado y domingo en 2 ocasiones, de conformidad con el art. 12 del Convenio (es decir, los 6 días de vacaciones se entienden aparte del descanso semanal que pueda corresponder al empleado en la semana/s en que caigan).

BOCM-20260919-1

En cualquier caso, la petición de los 6 días de vacaciones se deberá realizar con al menos 1 mes de antelación por parte de la persona trabajadora y respetando lo dispuesto en el artículo 12.

Las personas trabajadoras FTD 2, tendrán derecho a disfrutar de un mínimo de 4 días laborables de vacaciones seguidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, independientemente de que su descanso semanal coincida con sábado y domingo en una ocasión de conformidad con el art. 12 del Convenio (los 3 días de vacaciones se entienden aparte del descanso semanal que pueda corresponder al empleado en la semana/s que caigan).

Las personas trabajadoras FTD 2, podrán disfrutar de los 4 días laborales de vacaciones de manera acumulada junto con uno de los fines de semana de descanso que les corresponde de acuerdo con el art. 12 del Convenio. En cualquier caso, la petición de los 4 días de vacaciones se deberá realizar con al menos 1 mes de antelación por parte de la persona trabajadora y respetando lo dispuesto en el artículo 12.

En el caso de las personas trabajadoras FTD 3 y las personas trabajadoras con contrato temporal, dado que la actividad propia de la Empresa se incrementa precisamente en el período comprendido entre los meses de junio a septiembre, la Dirección podrá denegar la concesión de vacaciones durante los meses referidos, debiendo fijarse el disfrute de las mismas en los meses anteriores a junio o posteriores a septiembre (o, caso de no ser posible, se abonarán en la liquidación).

Vacaciones en otros períodos del año (fuera del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre):

Se acuerda que las personas trabajadoras podrán disfrutar de, al menos, 5 días consecutivos de vacaciones acumulables al descanso semanal en fin de semana, en una única ocasión.

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

Art. 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 inscripción como pareja de hecho.

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

A efectos del disfrute de este permiso, la persona trabajadora deberá aportar la correspondiente justificación documental, consistente en:

- Justificante facultativo o informe médico en el que se acredite la situación de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, así como, en su caso, la necesidad de reposo domiciliario.
- En los supuestos de cuidado de personas convivientes sin vínculo familiar en los términos indicados, deberá aportarse además certificado de empadronamiento u otro documento acreditativo de la convivencia efectiva.

La Empresa podrá requerir, cuando resulte necesario, la aportación de documentación complementaria que acredite suficientemente la concurrencia del hecho causante del permiso.

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 período determinado, se estará a lo que ésta 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 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en la Ley.

BOCM-20260919-1

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 doce 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 al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma Empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección Empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, 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.

Además, se estará a lo dispuesto en el apartado h) referente a la acumulación.

g) 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero 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 ser beneficiario.

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 justificadas de funcionamiento de la Empresa.

h) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados f) y g) de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

BOCM-20260919-1

Para todos los permisos referentes a enfermedad de familiares se entenderá que las parejas de hecho debidamente acreditadas gozarán de iguales derechos para tales permisos.

i) 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.

j) Se reconoce un permiso por acudir a consulta médica por causas que afecten al propio empleado, así como para acompañar a sus hijos menores de quince (15) años, hasta los catorce (14) años inclusive, y familiares con grado de dependencia reconocido, debiendo en este caso acreditar que el horario de consulta habitual coincide con su horario de trabajo. En todo caso, el máximo de tiempo a retribuir por este permiso será de cuatro (4) horas.

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

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

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, 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.

m) 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.

n) Cuando a la persona trabajadora le sea prescrito por los servicios médicos un permiso de reposo domiciliario, tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta cuatro (4) horas de su jornada de trabajo para atender dicha situación, previa justificación documental.

Este permiso tendrá una duración máxima de cuatro (4) horas por cada episodio de reposo domiciliario prescrito, con independencia de que el período de reposo recomendado sea de veinticuatro (24), cuarenta y ocho (48) o más horas, no siendo acumulable por dicha circunstancia.

En general, la persona trabajadora deberá solicitar los permisos con una antelación de quince (15) días antes del disfrute siempre que sea posible y, en todo caso, con la mayor antelación posible.

Se introduce un permiso para asuntos propios, por el cual:

- Las personas trabajadoras tendrán derecho (cada año) a solicitar con quince (15) días de antelación la concesión de hasta dos (2) días (uno de ellos retribuido) para asuntos propios, que no podrán disfrutarse de forma consecutiva. En cualquier caso, el disfrute de “días de asuntos propios” no incrementará el derecho a tomar/disfrutar festivos establecido para las personas trabajadoras indefinidas.
- Las personas trabajadoras que no presten servicios durante todo el año natural devengarán la parte proporcional del permiso en función del tiempo trabajado ese año.

BOCM-20260919-1

Art. 17. Imposibilidad de la prestación

Si por razones de fuerza mayor, causas meteorológicas o cualquier otra causa no imputable a la Empresa, no fuera posible realizar la prestación de servicios por parte de la persona trabajadora y no existan otros trabajos que puedan ser realizados por el mismo, éste tendrá derecho al cómputo de cuatro (4) horas de las previstas para la jornada en que se produzca aquella circunstancia como tiempo de trabajo efectivo, siendo recuperables. La referida recuperación no supondrá un incremento adicional del coste económico para la persona trabajadora, incluyendo preferiblemente las horas a recuperar dentro de los días de trabajo ya estipulados. Si se trabajaran más de cuatro horas se abonarán las horas realmente trabajadas.

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Art. 18. Salario Base

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

Art. 19. Gratificaciones extraordinarias

Todas las personas trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, cada una de ellas en cuantía equivalente a una mensualidad del salario base, plus polivalencia y plus de calidad. En el caso de las personas trabajadoras FTD las gratificaciones extraordinarias se prorratearán en las nóminas mensuales.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán semestralmente, por lo que en caso de prestación de servicios en período inferior al semestre se abonará la parte proporcional correspondiente. Igualmente, y en caso de cambio de categoría durante el semestre, se calculará a prorrata del tiempo de permanencia en cada una de ellas.

Art. 20. Plus Voluntario

Su concesión obedece a circunstancias cualitativas de orden personal que concurran con la persona trabajadora. Dicho complemento no será absorbible ni compensable.

Art. 21. Plus de nocturnidad

El plus de nocturnidad por hora trabajada quedará fijado para 2026 en 1,40 euros y se incrementará cada año en la misma medida que se produzca el incremento salarial conforme a lo dispuesto en el Art. 28 del Convenio.

Se tendrá derecho al abono del plus de nocturnidad cuando parte o la totalidad de la jornada se realice entre las 22 horas y las 6 horas. Dicho plus se aplicará al tiempo específico de trabajo que se realice dentro de esa franja horaria**.**

No se abonará el plus de nocturnidad en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en período nocturno.

Art. 22. Trabajos en festivos de Navidad

Las personas trabajadoras que, por sus cuadrantes de trabajo anuales, tengan que prestar servicios laborales los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, percibirán un complemento por todas las horas trabajadas equivalente al 135% del valor de la hora ordinaria. Dichas horas entrarán dentro del cómputo anual de su jornada anual de trabajo.

Art. 23. Complemento de Movilidad

Las personas trabajadoras incluidas en los colectivos FTD 1 y FTD 2, con categoría profesional de Auxiliar, tanto si prestan servicios a tiempo completo como a tiempo parcial, tendrán derecho a percibir un complemento de ayuda al transporte de naturaleza extrasalarial.

La cuantía de dicho complemento se fija en 50 euros brutos mensuales, y se abonará exclusivamente durante los meses de junio, julio y agosto de cada año.

La percepción del complemento quedará condicionada a que la persona trabajadora permanezca en situación de alta durante la totalidad del mes de devengo. Asimismo, no se devengará cuando, durante el mes correspondiente, la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, reposo domiciliario o cualquier otra situación que comporte la suspensión de la prestación efectiva de

BOCM-20260919-1

servicios, salvo disposición legal o convencional en contrario. Este complemento tiene por finalidad compensar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo y su percepción queda vinculada a la prestación efectiva de servicios durante el mes de devengo.

El complemento se abonará en la nómina correspondiente a cada uno de los meses indicados y no será susceptible de prorrateo, perdiéndose el derecho a su percepción cuando no se cumpla el requisito de permanencia en alta durante la totalidad del período mensual de devengo.

Asimismo, en los supuestos de alta o baja en la empresa producidas durante el transcurso del mes, no se generará derecho a la percepción de este complemento respecto del mes afectado.

Dada su naturaleza extrasalarial, este complemento no tendrá carácter consolidable y no será absorbible ni compensable con otros conceptos retributivos.

Art. 24. Premio de Fidelidad

El presente artículo tiene por objeto regular un Premio de Fidelidad vinculado a la antigüedad en la empresa, como reconocimiento a la permanencia, compromiso y dedicación de las personas trabajadoras.

Tendrán derecho a la percepción de este premio todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de su grupo profesional, categoría profesional o modalidad contractual.

El derecho al premio se devengará en el momento en que la persona trabajadora alcance veinticinco (25) años de servicio efectivo en la empresa.

La cuantía del Premio de Fidelidad será de quinientos euros (500 €) brutos.

Dicho premio tendrá carácter de gratificación extraordinaria y de percepción única, no siendo consolidable ni periódica, y se abonará a aquellas personas trabajadoras que cumplan el requisito de antigüedad previsto en el presente artículo.

El abono del premio se efectuará en la nómina correspondiente al mes en que se cumplan los veinticinco (25) años de servicio efectivo, siempre que la persona trabajadora se encuentre en situación de alta en la empresa en la fecha de devengo.

Art. 25. Mejoras

La Empresa anualmente distribuirá una bolsa de mejora de hasta 6000 euros que se distribuirá a través de acuerdos establecidos con el Comité de Empresa.

Art. 26. Horas Extraordinarias

Únicamente tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada establecida en el cuadrante horario, salvo lo dispuesto en el Art.13 párrafo final, y las que superen la jornada anual pactada o la inferior que corresponda en atención al período de prestación de servicios.

Las horas extras deberán realizarse con respeto a los límites legalmente establecidos, y podrán ser remuneradas o compensadas mediante descanso retribuido en un plazo de cuatro (4) meses. Para toda la vigencia del Convenio, el descanso compensatorio por hora extraordinaria trabajada será de 1,5 horas por hora trabajada, mientras que las horas extraordinarias que se compensen mediante retribución, se abonarán a un 35% adicional sobre la hora ordinaria.

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

La retribución se abonará mediante transferencia bancaria a la cuenta que designe la persona trabajadora.

La periodicidad del pago será mensual y se hará en los últimos días hábiles de cada mes.

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.

BOCM-20260919-1

Art. 28. Incrementos salariales.

Se pactan los siguientes incrementos salariales en el salario base:

AÑO	INCREMENTO SALARIAL
2026	IPC 2025
2027	IPC 2026 + 0,25%
2028	IPC 2027 + 0,25%
2029	IPC 2028 + 0,50%

Por último, a aquellas personas trabajadoras que voluntariamente acuerden con la Compañía el establecimiento de la retribución variable contemplada en la política de Bonus vigente en cada momento en la misma, no les resultarán de aplicación los incrementos salariales previstos en el presente Convenio, ya que serán objeto de un tratamiento salarial diferente.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Art. 29. Modalidades de contratación

La Empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación que la legislación vigente en cada momento le permita, sin más limitaciones que las derivadas de su propia naturaleza y finalidad. En particular, se acuerda la posibilidad de suscribir contratos indefinidos ordinarios y fijos-discontinuos a tiempo completo y a tiempo parcial.

Art. 30. Compromiso en la creación de empleo estable

Tendrán derecho preferente para el ingreso como personas trabajadoras Indefinidas, aquellas personas trabajadoras que, en igualdad de méritos, hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa como personas trabajadoras de temporada.

Las personas trabajadoras contratadas para prestar sus servicios durante la temporada de apertura del Parque, cubriendo las necesidades habituales derivadas de su normal funcionamiento, estarán vinculadas a la Empresa, en la medida de lo posible, a través de un contrato fijo discontinuo. Los criterios o preferencias de llamamiento serán los establecidos en el Acuerdo de Reglamento de Llamada firmado entre la Dirección y la representación social.

Dicho acuerdo se entiende modificado en el sentido de que de esta regulación se exceptuaran las horas de Eventos (que no computan en la bolsa de llamada y que se rigen por lo establecido específicamente para esta actividad en la Disposición Adicional 3ª del presente Convenio)

- Durante el período de vigencia de este Convenio, la jornada semanal, continuando irregular, para las personas trabajadoras FTD se mantendrán las horas que vengan reflejadas en su contrato, independientemente de la ampliación o reducción del calendario de apertura.
- Referente a la proporción de personas trabajadoras, las partes firmantes pactan que el 70% de la plantilla como mínimo serán trabajadores indefinidos a tiempo completo, trabajadores indefinidos a tiempo parcial y trabajadores fijos discontinuos de más de 6 meses (FTD 1 y FTD 2), mientras que, como máximo, el 30% de la plantilla serán trabajadores fijos discontinuos de 6 meses (inclusive) (FTD 3) y trabajadores temporales.

La Empresa asume el compromiso de la contratación de personas trabajadoras con discapacidad en atención a las dificultades existentes para la integración social de tales personas en el mercado laboral.

La Empresa durante la vigencia del presente Convenio se compromete a no contratar los servicios de personas trabajadoras a través de Empresas de trabajo temporal salvo en los casos de urgencia y necesidad que serán valorados por la Empresa, habiendo escuchado al Comité de Empresa.

CAPÍTULO VI. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL

Art. 31. Comités de Empresa

El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.

b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.

BOCM-20260919-1

c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.

d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.

e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.

f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

Los miembros del Comité de Empresa y, en su caso, los delegados sindicales siempre que no coincida tal condición tendrán derecho a un crédito horario retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación de 40 horas mensuales, que podrán acumularse en uno o varios de los representantes.

Art. 32. Acción sindical

Las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional firmantes del presente Convenio podrán constituir secciones sindicales en la Empresa con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, pudiendo designar hasta dos delegados sindicales que les representen, reconociéndose a éstos los derechos y garantías establecidos en la referida norma.

CAPÍTULO VII. OTRAS DISPOSICIONES

Art. 33. Comedores de Empresa

Le Empresa ofrecerá a las personas trabajadoras la posibilidad de realizar una comida principal, estableciendo un menú diario cuyo precio para la persona trabajadora será el precio de coste del servicio para la Empresa.

Art. 34. Herramientas, uniformes y prendas de trabajo

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

Específicamente, en lo referente al calzado, la Empresa proveerá a las personas trabajadoras uniformadas de un par de zapatillas por temporada. Igualmente, la Empresa se compromete a facilitar uniformes específicamente diseñados para trabajadoras embarazadas.

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

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

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

Art. 35. Complemento de Incapacidad Temporal

Accidente laboral y enfermedad profesional

La Empresa en caso de enfermedad profesional o accidente laboral abonará la diferencia que exista entre las prestaciones de la mutua y la retribución media de la persona trabajadora en los últimos tres meses. Si el accidente o enfermedad se produce antes de los tres meses de prestación de servicios se tomará como referencia la retribución media del tiempo de prestación de servicios.

Enfermedad común y accidente no laboral.

En los supuestos de hospitalización y/o intervención quirúrgica, la Empresa complementará hasta llegar al 100 % de la retribución de la persona trabajadora, desde el 2º día hasta el 365.

BOCM-20260919-1

En el resto de los casos de enfermedad común y accidente no laboral la Empresa complementará durante la primera baja de cada trabajador, hasta llegar al 75 % de la retribución de la persona trabajadora desde el 4º día hasta el 15º y del 16 al 365 hasta llegar al 90 % del salario.

Durante la segunda baja de cada persona trabajadora, se percibirán los mismos complementos siempre y cuando la primera baja no haya sido superior a 15 días.

Asimismo, durante la tercera o sucesivas bajas se percibirán los mismos complementos siempre y cuando la anterior baja no haya superado los 15 días.

Para las personas trabajadoras que prestan servicios durante todo el año natural se complementará únicamente su primera baja médica por enfermedad común al 100%.

Para todas aquellas personas trabajadoras que no presten servicios durante todo el año natural, se complementará únicamente su primera baja médica de forma proporcional al tiempo trabajado ese año.

A efectos del cálculo del complemento se tendrá en cuenta el mismo sistema que para el cálculo del complemento de accidente de trabajo regulado en este artículo ("retribución media de la persona trabajadora en los últimos tres meses. Si el accidente o enfermedad se produce antes de los tres meses de prestación de servicios se tomará como referencia la retribución media del tiempo de prestación de servicios").

Art. 36. Seguro de Vida y Accidentes.

La Empresa concertará un Seguro de vida para personas trabajadoras indefinidas y personas trabajadoras FTD, y un seguro de accidentes que cubra el riesgo de incapacidad permanente total para todas las personas trabajadoras con una indemnización igual a una anualidad de salario bruto, asegurando en todo caso, como cuantía mínima el importe del salario mínimo interprofesional vigente en cada año de duración del contrato al que se vincule la cobertura.

Art. 37. Premio de jubilación.

La Empresa otorgará un premio de jubilación a la persona trabajadora que acceda a la jubilación ordinaria, cuyo importe corresponderá a dos mensualidades brutas, garantizándose un mínimo de 4.000 € brutos.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Art. 38. Tipificación de las Faltas

Se considerará falta toda acción u omisión que implique incumplimiento de los deberes y obligaciones de cualquier índole que a la persona trabajadora impone el presente Convenio, las disposiciones legales en vigor, el contrato de trabajo y las obligaciones recogidas en el Manual del Empleado comunicado a la persona trabajadora.

Art. 39. Clasificación de las faltas

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

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

Art. 40. Faltas leves

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

b) No fichar correctamente la entrada y la salida de cada turno o fichar en distinto terminal al asignado, salvo autorización de su superior.

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

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

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

BOCM-20260919-1

f) Discutir con compañeros/as dentro de la jornada de trabajo. Si la discusión tiene lugar en presencia del público o personal ajeno a la Empresa, será considerado como falta grave.

g) El incumplimiento ocasional de las obligaciones derivadas del puesto de trabajo, siempre que no cause perjuicio grave a la Empresa ni se encuentre tipificado como falta grave o muy grave.

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

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

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

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

l) Ligera falta de aseo y pulcritud de la persona trabajadora o del material empleado durante el servicio.

m) Fumar o beber en las zonas no habilitadas para ello, a parque abierto.

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

Art. 41. Faltas graves

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

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

c) Una falta de asistencia al trabajo sin justificar.

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

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

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

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

h) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la Dirección, mandos superiores o personas en la que estos deleguen en el ejercicio regular de sus facultades de Dirección, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se condenará falta muy grave.

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

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

k) Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.

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

BOCM-20260919-1

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

n) No comunicar a la Empresa, dentro del plazo reglamentario, el inicio o la finalización de una situación de incapacidad temporal, salvo causa justificada que imposibilite dicha comunicación.

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

p) No atender a los clientes con la corrección o diligencia debida, así como la falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros/as

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

r) No entregar, a la mayor brevedad posible, a la Dirección de la Empresa cualquier notificación o documento, ya sea oficial o de importancia para ella.

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

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

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

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

w) No atender a los clientes con la corrección o diligencia debidas.

x) La vulneración de los compromisos relativos a la imagen corporativa de la Empresa.

y) No cumplir con la prolongación de jornada establecida en el art. 13 del presente convenio, pudiéndose considerar como falta muy grave en función del prejuicio ocasionado a la Empresa.

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

Art. 42. Faltas muy graves

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

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

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

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

e) Cinco o más faltas de puntualidad en el plazo de treinta (30) días, o diez o más faltas de puntualidad en el plazo de seis (6) meses.

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

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

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

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

j) Causar accidentes por imprudencia o negligencia.

BOCM-20260919-1

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

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

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

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

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

p) La embriaguez o el consumo habituales de drogas o sustancias estupefacientes cuando repercutan negativamente en el trabajo. Asimismo, el consumo de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes durante la jornada o en el puesto de trabajo. Igualmente, tendrá la consideración de falta muy grave la embriaguez ocasional o el consumo ocasional de dichas sustancias cuando, como consecuencia de ello, se produzcan o puedan producirse daños para las personas, las instalaciones o los bienes de la Empresa, especialmente cuando la persona trabajadora tenga encomendadas funciones que impliquen la conducción de vehículos, el manejo de maquinaria o cualquier otra actividad que pueda generar riesgos para visitantes, clientes, compañeros/as o terceros.

q) La negativa a realizar la inspección de taquilla, contenido de bolsos o vehículos al entrar o salir del recinto del Parque, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente.

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

s) Las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, acoso moral o cualquier otra conducta constitutiva de acoso prohibida por la legislación vigente o por las políticas internas de la Empresa. Asimismo, las faltas muy graves de respeto o consideración hacia clientes, proveedores, personas trabajadoras de la Empresa o miembros de sus órganos de dirección y administración.

t) El incumplimiento reiterado de las normas, políticas o directrices de la Empresa relativas a la imagen corporativa.

u) La difusión, revelación, cesión, extracción, tratamiento o utilización no autorizada de información o documentación relativa a la Empresa, así como de datos confidenciales o de carácter personal contenidos en ficheros, sistemas de información o cualquier otro soporte, todo ello en los términos previstos en el Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y demás normativa de aplicación.

Art. 43. Sanciones

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

1.- Faltas leves:

a) Amonestación verbal o escrita.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno (1) a dos (2) días.

2.- Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a veinte (20) días.

3.- Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiún (21) a sesenta (60) días.

b) Despido disciplinario.

Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días, contados desde la fecha en que la Empresa hubiera tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

BOCM-20260919-1

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Art. 44. Formación Profesional

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

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Formación anual, el Comité de Empresa podrá proponer a la Dirección criterios sobre su contenido.

La Comisión de seguimiento analizará estas cuestiones elaborando un documento al efecto.

Art. 45. Promoción profesional

Se facilitará la promoción de las personas trabajadoras, dando opción a cubrir las vacantes con personas trabajadoras de la Empresa. Las vacantes a cubrir se anunciarán en Workday con indicación de las exigencias básicas para el puesto, salvo cuando se trate de puestos que la Empresa considere deben cubrirse por libre designación. Los candidatos deberán realizar las pruebas necesarias para acreditar la idoneidad.

Art. 46. Seguridad y Salud Laboral

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

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

La persona trabajadora podrá, en todo momento, interesar copia de su expediente médico.

Delegados de Prevención

Art. 34 Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. (…..), la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las Empresas y los órganos y tribunales competentes.

Art. 35 Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Art. 36 Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el Empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

BOCM-20260919-1

En las Empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, 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 esta Ley, a la información y documentación relativa 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 esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo 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 aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún 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 éste 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.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el Empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del Empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Art. 37 Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a

BOCM-20260919-1

cualesquiera otras convocadas por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El Empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso del personal al servicio de las Administraciones Públicas, a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normativa de aplicación.

Art. 38 Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las Empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el Empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

CAPÍTULO IX. OTRAS DISPOSICIONES

Art. 47. Resolución de conflictos

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 someterán la cuestión a la conciliación/mediación del Instituto Regional de Mediación y arbitraje (IRMA) de la Comunidad de Madrid, con carácter previo al ejercicio de medidas judiciales y/o extrajudiciales de conflicto.

En este sentido, la decisión de cierre patronal legal, así como la convocatoria de huelga legal en el ámbito de la Empresa, cualquiera que sea el sujeto convocante, deberá venir precedida de la solicitud de mediación/conciliación ante el Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral previsto en el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales.

Disposición Adicional Primera

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por un máximo de seis miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes, además de los asesores que designen las partes con voz pero sin voto.

Con carácter previo a la interposición de conflictos colectivos ante los órganos administrativos y judiciales correspondientes, deberán ser sometidos los mismos al conocimiento de la Comisión Paritaria, con el fin de que ésta pueda establecer un criterio sobre el fondo de la cuestión planteada. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

Sin perjuicio de lo anterior, serán cometidos de esta Comisión Paritaria:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.

b) La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje, en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

BOCM-20260919-1

c) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente Convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.

d) El análisis y, en su caso, la propuesta de transformación de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos a tiempo parcial cuando así venga exigido por resolución de la Autoridad Laboral, resolución judicial firme o cualquier otra disposición legal o administrativa de obligado cumplimiento.

La Comisión Paritaria, una vez constituida, establecerá un reglamento de funcionamiento, sin perjuicio de lo cual se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. A tal fin, la Comisión Paritaria podrá recabar asesoramiento especializado así como, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente.

Disposición Adicional Segunda

Ambas partes acuerdan la formación de una Comisión encargada del estudio, análisis y seguimiento de los siguientes asuntos:

- Plan de igualdad / no discriminación por razón de sexo.

- Facilitación transporte empleados: en este punto, y mientras se alcancen otro tipo de acuerdos en el seno de la comisión, la Dirección pondrá un par de autobuses (Dirección norte uno, Dirección sur el otro) en las medias horas que no cubran las líneas regulares de autobuses, a partir de las 00.30 horas y hasta las 01.30 horas, sujeto al uso que hagan los empleados de ello.

- Mejora y adecuación de las áreas de descanso, así como análisis de nuevas ubicaciones.

- Seguimiento de promociones internas y/o cobertura de vacantes.

- Seguimiento del Plan de formación.

-Seguimiento del Acuerdo de jubilación parcial anticipada y análisis de la legislación aplicable a los contratos a tiempo parcial en esta materia.

- Seguimiento del código de conducta.

Disposición Adicional Tercera: RÉGIMEN ESPECÍFICO PARA EVENTOS

1. Se considera “evento a efectos de aplicar el régimen especial” aquél o aquellos actos que no están dentro de la actividad ordinaria realizada por la Empresa en su apertura al público en general programada (esto es, “evento” entendido en un sentido amplio), y que además coincidan con temporada de apertura (y por tanto con la vigencia de los contratos de las personas trabajadoras FTD) pero sólo en los días u horas en que el Parque no esté abierto al público.

2. En estos casos se debe publicar el cuadrante horario con la máxima antelación desde el “cierre” del evento con el cliente. La jornada mínima puede ser de 2 horas. La retribución por hora trabajada será la equivalente a la hora extra. Las horas realizadas para eventos no computan en la garantía de horas mínimas de las personas trabajadoras FTD para la temporada siguiente.

CAPÍTULO X LA IGUALDAD, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA EMPRESA

Art. 48. Declaración de principios en materia de igualdad, diversidad y no discriminación.

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

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

BOCM-20260919-1

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

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

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

Art. 49. Igualdad y no discriminación por razón de sexo y/o motivos de conciliación.

a.- Plan de igualdad.

La Empresa dispone de un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de las personas trabajadoras cuyo contenido se aplicará en los términos legalmente establecidos.

b.- Clasificación profesional e igualdad retributiva.

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

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

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

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

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

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

Art. 50. Igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y demás normativa de aplicación, la Empresa garantiza la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo han acordado un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI que son las que a continuación se indican:

a.- Igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI.

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

b.- Acceso al empleo.

Los procesos de selección de la Empresa se basarán en criterios objetivos y transparentes, garantizando en todo caso la ausencia de discriminación. La valoración de las personas candidatas se

BOCM-20260919-1

realizará atendiendo a su formación, experiencia e idoneidad para el puesto, con independencia de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

c.- Clasificación y promoción profesional.

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

d.- Formación, sensibilización y lenguaje.

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

e.- Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

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

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

f.- Permisos y beneficios sociales.

El presente Convenio Colectivo reconoce la diversidad de las realidades familiares y personales, incluyendo las de las personas LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos en condiciones de igualdad y sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Art. 51. Cualesquiera otros factores de discriminación.

a.- Igualdad de trato y no discriminación.

Con independencia de la regulación específica relativa a determinados factores de discriminación (como el sexo o la orientación sexual), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Empresa garantizará la igualdad de trato y la no discriminación de todas las personas trabajadoras.

En consecuencia, ninguna persona podrá ser discriminada por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicciones u opiniones, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico, predisposición genética a sufrir patologías o trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

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

BOCM-20260919-1

Anexo I

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES DE ENERO A JULIO DE 2026
CLASIFICACIÓN POR NIVELES SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL	EQUIVALENCIA	SALARIO BASE
I	DIRECTOR	46.312,92 €
II	SUPERVISOR	42.927,06 €
III	ESPECIALISTA B	35.295,58 €
III	ESPECIALISTA A	26.978,70 €
IV	OPERADOR	19.424,66 €
IV	AUXILIAR CONSOLIDADO	17.386,27 €
IV	AUXILIAR ENTRADA	17.094,00 €

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES DESDE 1 DE AGOSTO DE 2026
CLASIFICACIÓN POR NIVELES SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL	EQUIVALENCIA	SALARIO BASE
I	DIRECTOR	46.312,92 €
II	SUPERVISOR	42.927,06 €
III	ESPECIALISTA B	35.295,58 €
III	ESPECIALISTA A	26.978,70 €
IV	OPERADOR	20.431,00 €
IV	AUXILIAR CONSOLIDADO	17.386,27 €
IV	AUXILIAR ENTRADA	17.094,00 €

* Con efectos de 1 de enero de 2027, se procederá a la equiparación salarial de la categoría profesional de Auxiliar de Entrada con la categoría de Auxiliar Consolidado. A partir de dicha fecha, ambas categorías quedarán integradas en una única categoría profesional denominada 'Auxiliar', manteniéndose para las personas trabajadoras las condiciones económicas más favorables que tuvieran reconocidas

DESCRIPCIÓN GRUPOS PROFESIONALES

NIVEL I. 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.

NIVEL II. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión o titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio, completados con una formación y conocimientos específicos del puesto de trabajo y cuyas principales funciones son coordinar a un grupo de personas distribuyendo, dirigiendo y supervisando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dichas personas trabajadoras a sus órdenes la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo.

Sin representar funciones por sí solas definitorias de la pertenencia a este Nivel, se enumeran algunas tareas que desarrollan de manera prevalente sobre el conjunto de su actividad: gestión de las personas trabajadoras (supervisión de la planificación de las personas trabajadoras, permisos, control de horas), gestión y supervisión parcial de la operación (zona o actividad), gestión y supervisión parcial de proveedores, inventarios y cajas y supervisión de los equipos a su cargo.

NIVEL III. 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 Grado Superior completada con experiencia en el puesto de trabajo y cuyas funciones tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Sin representar funciones por sí solas definitorias de la pertenencia a este Nivel, se enumeran algunas tareas que desarrollan de manera prevalente sobre el conjunto de su actividad: desarrollar operativas con las personas trabajadoras asignadas (zona, unidad o actividad), control de productos, cajas e instalaciones asignadas, supervisión, formación y movimiento de las personas trabajadoras asignadas.

NIVEL IV. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión equivalentes a Educación Secundaria o Formación Profesional de Grado Medio y cuyas funciones consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requieren preferentemente esfuerzo físico, atención o conocimientos profesionales de carácter elemental y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

BOCM-20260919-1

Sin representar funciones por sí solas definitorias de la pertenencia a este Nivel, se enumeran algunas tareas que desarrollan de manera prevalente sobre el conjunto de su actividad:

- Operador: desarrollo del puesto asignado, apoyo al especialista en la supervisión de auxiliares y en el control de productos, cajas e instalaciones
- Auxiliar consolidado: desarrollo de tareas básicas que se le designen sin ser necesario un alto nivel de formación y con un nivel de experiencia medio.
- Auxiliar de Entrada: similares al Auxiliar consolidado con bajo nivel de experiencia.

Según el contenido de la prestación laboral, las personas trabajadoras incluidas en el Grupo Profesional 4 pueden ser adscritos a puestos con retribución diferente en función de los siguientes criterios generales:

(OPERADOR): Quien realizando idénticas funciones que las anteriores, sirve además de enlace entre éstos y su Responsable inmediato en las tareas de coordinación que éste le delegue.

(AUXILIAR CONSOLIDADO): Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo coordinar a otro u otros trabajadores.

(AUXILIAR DE ENTRADA): Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales que pueden adquirirse en el puesto de trabajo, y precisan de un período breve de adaptación.

BOCM-20260919-1

Anexo II

ACUERDO DE REGLAMENTO DE LLAMADA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS de M.T.P.M. S.L.U.

Art. Preliminar, y Vigencia - el presente "Acuerdo de Reglamento de Llamada de las personas trabajadoras Fijas-discontinuas" se pacta entre la Empresa Madrid Theme Park Management, S.L.U. de una parte y el Comité de Empresa de la misma, de otra, estando integrada la comisión negociadora por las personas que suscriben el acta de firma del mismo.

El acuerdo tendrá la misma vigencia establecida para el nuevo Convenio Colectivo de la Empresa Madrid Theme Park Management del que es anexo.

Art. 1.- La Dirección de la Empresa determinará cada año las fechas de inicio y fin de las campañas y estas podrán variar año tras año, por necesidades de la Empresa.

Art. 2.- El llamamiento se producirá dentro de cada Área y Grupo Profesional de los establecidos en el Convenio Colectivo de la Empresa Madrid Theme Park Management También se atenderá en la medida de lo posible a la adscripción de puestos y llamamiento según la preparación específica de la persona trabajadora, 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 la Empresa.

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:

a) En primer lugar, se atenderá al **número de horas** contratadas en la temporada anterior mediante contrato de tipo fijo-discontinuo (FTD). El concepto de hora contratada incluye tanto las inicialmente contratadas, como las que fueran consecuencia de una novación o ampliación del contrato inicial. Aquellas personas trabajadoras 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 FTD 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 la Empresa, en los contratos se hará constar una indicación sobre las horas estimadas de prestación de servicio en la temporada o temporadas para las que la persona trabajadora hubiera sido contratado.

Quedan fijo el número de horas contratas aún en el caso de que se produjese una reducción o ampliación del número de horas de apertura del Parque en un futuro, con las siguientes precisiones:

1º) Durante el período de vigencia de este Convenio, la jornada semanal, continuando irregular, para este colectivo se mantendrá respecto a la media de los 3 años anteriores a la fecha de la firma del convenio, no pudiendo sufrir variación a la baja de más del 4%.

2º) En el caso de que se produjese una reducción del número de horas de apertura del Parque y para garantizar el 100% de las horas contratadas, la Dirección distribuirá las horas de las personas trabajadoras que no repitan de año en año, revirtiendo esas horas en las personas trabajadoras que repitan hasta el máximo de las necesidades operativas.

En cualquier caso, si un empleado no hubiera prestado servicio en la temporada inmediatamente anterior a la que se produce el llamamiento por haber permanecido en situación de baja laboral causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no-laboral), situación de maternidad o de excedencia de la contemplada en el artículo 46.3 del E.T. ("excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo" y "excedencia de duración no superior a un año 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"), a efectos del orden de llamamiento se tendrán en

BOCM-20260919-1

cuenta las horas contratadas en la temporada previa a aquella en la que no pudo prestar servicio, ajustadas conforme a la proporción establecida en el párrafo anterior.

b) En el caso de que coincidan entre dos o más personas trabajadoras las mismas circunstancias establecidas por el criterio anterior, se atenderá a la **evaluación del desempeño, calificación profesional y adaptación al puesto de trabajo** para aquellas personas trabajadoras cuyo contrato hubiera sido celebrado en una misma temporada. Respecto de personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, entonces se atenderá a **la antigüedad** que tuvieren (entendida como fecha de celebración del contrato FTD o del contrato temporal que posteriormente fue transformado a FTD)

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 la persona trabajadora con la Empresa**.

Con carácter general, en el momento del llamamiento la Empresa adscribirá al empleado 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 15 de Febrero 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 por notificación fehaciente (correo electrónico dirigido a la Dirección de correo facilitada por la persona trabajadora.

La persona trabajadora está obligado a comunicar cualquier cambio de su Dirección de correo al Departamento de Personas & Organización. La Empresa no se responsabiliza de llamamientos fallidos por haberlos realizado a la Dirección de correo 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 personas trabajadoras anteriores en el escalafón que no se incorpora o renuncia a incorporarse. La notificación se realizará por llamada telefónica o por correo electrónico.

Plazo.- este llamamiento se realizará con una antelación mínima de 24 horas.

Sistema de llamada telefónica: se registrará la llamada y la persona de Recursos Humanos que la realice deberá hacer constar las causas de imposibilidad de contacto o de negativa a la reincorporación y firmar dando fe de ello.

Un miembro del Comité o Delegado Sindical colaborará como testigo y firmará también. Será responsabilidad de los representantes de los trabajadores que al menos uno de ellos esté presente y disponible los días en que se requiera el efectuar las llamadas. Si no pudieren estar, se podrá sustituir su actuación testifical por otra persona del Departamento de Recursos Humanos a efectos de no paralizar la operativa y continuar con las llamadas de personas trabajadoras fijas discontinuas para cubrir la necesidad.

BOCM-20260919-1

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

a. Efectos del Llamamiento Ordinario:

En el plazo de 72 horas siguientes a recepción del correo electrónico en el que se comunica el llamamiento, la persona trabajadora debe comunicar por correo electrónico su decisión (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 justificándolo con una de las causas de fuerza mayor establecidas).

a.1 Si su respuesta es que NO va a incorporarse o no responde en el plazo de 72 horas establecido (silencio negativo): se entenderá que se produce su baja voluntaria.

De manera excepcional, durante el primer año en que la persona trabajadora fijo discontinuo se incorpore a la compañía y su contrato no abarque toda la temporada, éste podrá renunciar a uno de los llamamientos sin que se considere baja voluntaria.

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 carta en plazo y forma y la Empresa está obligada a llamarle para la siguiente vacante, (que le será notificada nuevamente con la antelación del plazo de 16 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: la Empresa entenderá que se ha producido un "desistimiento de la relación laboral" (baja voluntaria). La Empresa 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 FTD o de tipo temporal).

a.4 Si su respuesta es que SÍ se incorpora: debe remitir la 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 notifica en forma su incorporación, pero LUEGO NO APARECE 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 que se ha producido su baja voluntaria. La Empresa intentará cubrir su vacante con llamamientos extraordinarios, y si no pudiere, con contrataciones de nuevas personas trabajadoras.

a.6 Si notifica en forma su incorporación y LUEGO NO APARECE 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: la Empresa 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 24 horas y vía telefónica o por correo electrónico) no existe confirmación de incorporación (bien porque no se haya podido localizar al empleado 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), la persona trabajadora 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 la Empresa que le ofrecerá un puesto ajustado al tiempo que quede de temporada.

BOCM-20260919-1

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 baja voluntaria.

En el caso de que la persona trabajadora 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 su baja voluntaria.

Art. 7.- Causas justificativas para no incorporarse en la fecha prevista

Única y exclusivamente se considerarán causas justificativas para no incorporase 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, nueras, suegros, hermanos, cuñados – que sean: bien cónyuge del hermano dla persona trabajadora o bien hermano del cónyuge-)

b) Boda propia o inscripción como pareja de hecho. -

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 la persona trabajadora en los plazos establecidos en el presente acuerdo al efecto.

Leído el presente documento por ambas partes y hallándolo conforme, lo firman por duplicado ejemplar y en el lugar y fecha indicados.

(03/14.370/26)

BOCM-20260919-1