III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24480 *Resolución de 11 de noviembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cardtronics Spain, SLU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de Cardtronics Spain, SLU (código de Convenio n.º 90105222012026) que fue suscrito, con fecha 22 de mayo de 2026, de una parte por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CCOO en representación de los trabajadores, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 30 de octubre de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de noviembre de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE CARDTRONICS SPAIN, SLU, 2026

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto del presente I Convenio Colectivo de Empresa, en lo sucesivo convenio, es regular las condiciones de trabajo del personal de Cardtronics Spain SLU, dentro de las normas de aplicación que se recogen en el presente capítulo.

Artículo 2. *Firmantes.*

Las partes firmantes del presente convenio son las que figuran en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y que otorgan con su firma el presente convenio.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todos los Centros de Trabajo de la Empresa, existentes en la actualidad, sitos dentro del territorio

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

nacional, por lo que el ámbito de este convenio debe entenderse, a todos los efectos, de carácter nacional.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a toda la plantilla de Cardtronics Spain SLU, cualquiera que sea el lugar en el que presten sus servicios dentro de los actuales centros de trabajo.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este convenio la Dirección General o posición equivalente, la Dirección de las distintas áreas y Unidades de Negocio, las personas con mando y posiciones gerenciales que reporten inmediatamente a las Direcciones locales anteriores o, en su caso, a Direcciones de área o negocio ubicadas en el extranjero, aunque con ámbito de actuación, decisión e influencia local.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2026, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de aquellos artículos que tengan fijada otra fecha de aplicación.

Este convenio se prorrogará por la tácita de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes con dos meses de antelación a su vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Durante el período de negociación del próximo convenio y hasta su firma, serán de aplicación las cláusulas normativas del presente convenio, estándose, en cuanto a las cláusulas económicas del mismo, a lo que disponga el nuevo convenio.

Artículo 6. *Vinculación a lo pactado.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales y por jornada completa de trabajo.

Artículo 7. *Absorción.*

Se entiende que las condiciones reguladoras de la relación laboral, según quedan establecidas en el presente convenio, absorberán cualquier modificación que en el futuro pudiera establecerse por virtud de disposiciones legales, convencionales o judiciales.

Artículo 8. *Compensación.*

El conjunto de las condiciones que se establecen en el presente convenio, compensan todas y cada una de las que hubieran sido establecidas con anterioridad a su vigencia, ya fueran a título personal o colectivo y que atañan a los distintos temas que se tratan en el presente convenio, ya fueran por causa de imperativo legal o judicial, concesión unilateral de la Empresa, pacto o contrato individual o colectivo.

Se respetarán, en los propios términos y cuantía que a la fecha disfruten, las condiciones personales que, con carácter global, e individualmente consideradas, excedan de lo pactado manteniéndose estrictamente «ad personam» siempre que se refieran a conceptos no regulados en este convenio.

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

a) La organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

b) Centro de trabajo: Cada persona empleada estará asignada a un solo Centro de Trabajo, sin perjuicio de los desplazamientos necesarios que por la propia actividad laboral o movilidad geográfica deba realizar fuera de dicho Centro.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

c) Toda persona empleada de Cardtronics Spain SLU, tiene la obligación y el deber legal de no concurrir con la actividad de la Empresa, de forma que bajo ninguna circunstancia nadie, sin conocimiento o autorización de la misma, podrá dedicarse a trabajos que impliquen competencia desleal con la Empresa, bien sea realizando dicha labor por cuenta propia o ajena, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, ya sea mediante retribución o sin ella.

Asimismo, y, conforme a la legislación vigente, no se pueden aceptar de terceras personas gratificaciones que redunden en perjuicio económico o de prestigio de la Empresa, por realizar trabajos relacionados con las actividades de la misma, bien sean las propias de su categoría o de cualquier otra distinta.

Toda persona que incurra en alguna de las incompatibilidades expuestas cometerá falta.

Artículo 10. *Comisión negociadora.*

10.1 La Comisión Negociadora estará formada por las Secciones Sindicales de ámbito nacional legalmente acreditadas y con representación en Cardtronics Spain SLU. Dicha Comisión Negociadora tendrá un máximo de 9 personas, repartidas proporcionalmente al número de representantes obtenidos en las elecciones sindicales vigentes, celebradas en los distintos centros de la empresa, en el momento de constituirse la citada Comisión Negociadora.

10.2 La citada Comisión será la encargada de:

– Ejecutar la denuncia del convenio y, si procede, recibir la denuncia del mismo convenio por parte de la Empresa.
– Solicitar nuevo convenio Colectivo.
– Negociar la revisión del mismo.

10.3 En el plazo de quince días, desde la fecha de la firma del presente convenio, se procederá a la elección y constitución de la citada Comisión.

La Empresa será informada de las personas que componen dicha Comisión en un plazo no superior a 18 días de la firma del convenio. Las sustituciones que se produzcan serán comunicadas a la Empresa en un plazo no superior a 15 días.

10.4 La Empresa facilitará a la Comisión Negociadora los siguientes medios:

a) El tiempo suficiente para viajar y realizar dos reuniones anuales, en el domicilio social de la Empresa, de una jornada laboral cada una, siempre que sean para tratar de las funciones mencionadas en el apartado 10.2.
b) El importe de los viajes y dietas necesarios para tal fin.
c) El tiempo suficiente y el importe necesario para viajes y dietas cuando sean para celebrar reuniones oficiales convocadas por la Empresa, con motivo de la revisión de este convenio.

Artículo 11. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85-3. e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de vigilancia y cumplimiento del convenio, formada por tres personas designadas por la Empresa y tres seleccionadas, de entre la RLPT, por la Comisión Negociadora de personas trabajadoras.

La Comisión Paritaria del Convenio será una Comisión de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento e informará a la Dirección y a la RLPT sobre sus resoluciones, las cuales adoptarán las medidas que estimen pertinentes en el plazo no superior a un mes.

La Comisión Paritaria celebrará reuniones bimensuales, si existieran asuntos sujetos a su consideración y, excepcionalmente, en cualquier otro momento cuando a juicio de ambas partes la importancia del asunto a tratar lo precisara. Serán citadas por una de las partes, con una anticipación mínima de 5 días, debiendo presentar por escrito antes del

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

citado plazo las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al efecto convocada serán discutidas las propuestas formuladas.

Las personas integrantes de la Comisión Paritaria se designarán por ambas partes, dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente convenio.

En caso de no llegar a ningún acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá optar por someter la discrepancia a la Fundación SIMA, para la mediación de la cuestión no resuelta en esta Comisión Paritaria.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria respecto de las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán sometidas al sistema extrajudicial de solución de conflictos, conforme a lo establecido en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC VI) vigente y a los que pudieran sustituirle.

Artículo 12. *Notificaciones.*

Cualquier notificación que se derive del presente convenio, salvo aquellas que tengan expresamente consignada otra, se entenderá que deberá realizarse por escrito a las siguientes direcciones: Cuando se envíe a la Empresa, se dirigirá a la c/ Comandante Azcárraga, 3, Madrid, a la atención de la Dirección de Recursos Humanos y cuando se envíe a los representantes de los trabajadores, se dirigirá igualmente a la c/ Comandante Azcárraga, 3, Madrid, a la atención del Comité de Empresa y/o Secciones Sindicales constituidas.

Artículo 13. *Propiedad intelectual.*

La Empresa entregará a toda la plantilla la definición de lo que se constituye Propiedad Intelectual de la misma, que deberá ser cumplida y observada rigurosamente.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 14. *Comisión técnica.*

Con objeto de complementar el acuerdo sobre el nuevo sistema de Clasificación Profesional por Grupos, artículo 15 del convenio, se crea la Comisión Técnica de Seguimiento cuya composición y funciones son:

1. La Comisión Técnica estará formada por cuatro personas, correspondiendo dos a la Empresa y dos a la RLPT.
2. Se reunirá periódicamente, al menos una vez al año, para hacer el seguimiento de la clasificación de todo el personal en los distintos grupos y funciones. Todos los gastos derivados del ejercicio de estas funciones, viajes, dietas, tiempo de reunión, desplazamientos, etc., serán por cuenta de la Empresa.
3. Conocerá todos los puestos de trabajo de nueva creación y las vacantes cuya cobertura fuese necesaria, en los términos establecidos en el artículo 19.1 del convenio.
4. Realizará el seguimiento de la promoción interna según se recoge en el artículo 19 de este convenio.
5. Conocerá la designación de las personas candidatas y las reclamaciones de disconformidad sobre la decisión adoptada, si las hubiere.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

15.1 El sistema de Clasificación Profesional es el resultado del acuerdo alcanzado en el seno de la fundación SIMA el 15 de abril de 2026.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

15.2 Cuando una persona empleada cambie de puesto de trabajo se le comunicará la descripción del nuevo puesto.

15.3 La enumeración de las posiciones y puestos de trabajo que se establezcan no presupone el que tengan que estar necesariamente cubiertas todas.

Todas las personas empleadas podrán realizar las funciones superiores a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período no superior a 6 meses durante un año, ni a 8 meses durante dos años. Si transcurrido dicho plazo trabajado, siguiera realizando dichas funciones superiores, tendrá derecho a que se le consolide el salario que corresponda a la función desempeñada, según las tablas del presente convenio, y además percibirá las diferencias retributivas equivalentes al periodo anteriormente trabajado en las funciones superiores, todo ello, sin perjuicio de que la práctica no implique variaciones reales de sus ingresos por ser éstos superiores a los de dichas tablas, pero no procederá necesariamente el ascenso.

Si la Empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, precisara destinar a una persona empleada a tareas correspondientes a un grupo inferior a la propia, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a la RLPT. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

15.4 La RLPT recibirá anualmente por parte de la Dirección de la Empresa información sobre la distribución de la plantilla conforme a la clasificación profesional interna.

Artículo 16. *Evaluaciones.*

16.1 Al menos, una vez, anualmente, cada persona supervisora evaluará la actividad y resultado del trabajo de las personas que supervisa, para conocer de la forma más objetiva posible la actuación laboral de la persona evaluada. Para ello, se tomará como base –entre otros conceptos– el cumplimiento de los deberes laborales, cometidos del puesto, trabajo, actividades asignadas, así como el cumplimiento de los objetivos asignados, si los tuviere.

16.2 No se podrá exigir, en el momento de la evaluación conocimientos distintos a los que hubiera recibido a través de la formación interna ofrecida por la Empresa, de la experiencia adquirida a través de la práctica profesional, de los exigidos en el momento de su contratación, o los del puesto que desempeñe al momento de la evaluación.

16.3 Las evaluaciones serán realizadas por escrito y comentadas siempre por la persona supervisora con la persona evaluada, con el fin de que ésta obtenga provecho de la misma, en cuanto a su orientación laboral y desarrollo, en orden a establecer un futuro plan de acción. La persona evaluada, podrá hacer constar por escrito cuantas aclaraciones, informaciones u objeciones considere precisas, firmando, tanto la evaluación como sus alegaciones si las hubiere.

16.4 La firma por la persona evaluada del formulario de evaluación se hará a su elección, bien bajo el concepto «realizada la evaluación» o «conforme con la evaluación realizada».

A toda la plantilla se les comunicará, al menos con una semana de antelación, la fecha en que tendrá lugar el comentario sobre su evaluación; así mismo, tendrán derecho a recibir, una vez firmada por quien le evalúa, una copia en hojas con membrete de la Empresa, debidamente numeradas e igualmente tendrá derecho a conocer las evaluaciones que fueron realizadas con anterioridad a la firma de este convenio.

16.5 Los Comités de Empresa recibirán, a título de información y de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los modelos de formularios a utilizar por la Empresa en las evaluaciones.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

16.6 Los Comités de Empresa recibirán, a título informativo, el número de personas trabajadoras englobadas en cada una de las categorías resultantes de la evaluación.

CAPÍTULO III

De las condiciones generales de trabajo

Artículo 17. *Ingreso.*

17.1 Es facultad exclusiva de la Empresa, el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse a las personas de nuevo ingreso en lo que concierne a su aptitud profesional, condiciones físicas y psicológicas.

Las personas al servicio de la Empresa, podrá ser contratadas bajo cualquier modalidad de las que recogen las disposiciones legales.

17.2 De cada persona empleada nueva ingresada, la Empresa facilitará puntualmente, a la RLPT de los Centros de Trabajo afectado, el número de la demanda que otorgue la Oficina de Empleo.

17.3 Periodo de prueba: Los contratos de trabajo podrán concertar un periodo de prueba, de acuerdo con las siguientes duraciones: Para el personal técnico titulado de 6 meses; para el resto de personal de 3 meses, excepto para el personal no cualificado que la duración máxima de dicho periodo de prueba será de 15 días laborales.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

17.4 Baja voluntaria: En el supuesto de cese voluntario de la persona empleada, ésta viene obligada a comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, haciéndolo por escrito dirigido a su responsable inmediato con copia al Departamento de Recursos Humanos.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 18. *Igualdad de género.*

18.1 No discriminación por razón de sexo en el acceso a nuevos puestos de trabajo o categorías superiores.

18.2 Derecho a cambio de puesto de trabajo, durante el periodo de embarazo, siempre y cuando el que venga desempeñando sea perjudicial para su salud a juicio del Servicio Médico de Empresa.

18.3 Equiparación salarial y de categoría entre mujeres y hombres, en el cumplimiento de la misma actividad y con el mismo rendimiento.

18.4 Equiparación real con el resto de las personas asalariadas ante el acceso a puesto de calificación media o alta.

18.5 La empresa se compromete con la igualdad efectiva. Cualquier circunstancia relacionada con el tema de Igualdad entre hombres y mujeres, tales como promoción, selección, riesgos laborales, equiparación salarial, etc., estará supeditada a lo que se indica en el Plan de igualdad de Cardtronics Spain SLU, a ser firmado por la Empresa y la RLPT.

Artículo 18.a *Diversidad e inclusión.*

En nuestra Empresa trabajan personas con habilidades personales, culturales, sociales, demográficas y sexuales muy distintas. Hay que orientar la política en la empresa para facilitar la convivencia entre personas con necesidades, actitudes, valores,

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

motivaciones y conocimientos muy diferentes. Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Artículo 19. *Promoción interna.*

19.1 Los puestos de trabajo de nueva creación o aquellos que quedasen vacantes y fuese necesaria su cobertura, se publicarán en forma de convocatoria interna durante un periodo mínimo de 15 días naturales, de manera que la plantilla tenga conocimiento de los mismos y puedan presentar su solicitud escrita de acceso a dichos puestos.

Se exceptúan de la obligatoriedad de publicación, no de promoción, aquellos puestos que reporten directamente a la Dirección de cada área o División y estos últimos. Paralelamente a la publicación interna, la Empresa podrá anunciar las vacantes en el exterior.

19.2 La cobertura del puesto se ajustará, sobre la base de que las personas presentadas reúnan las condiciones específicas y requisitos de aquel tomando como referencia entre otras:

Titulación o formación adecuada.

Conocimiento del puesto de trabajo y de las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo.

Historial profesional y experiencia aplicable al puesto objeto de cobertura.

Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar con preferencia para:

a) Personal del grupo, área o departamento donde se produjo la vacante.
b) Personal de la misma División.
c) Resto del personal de otras Divisiones.

En cualquier caso, será prioritario el principio de organización del trabajo y necesidades del servicio en la determinación y selección de la persona candidata.

19.3 Es competencia exclusiva de la Empresa la determinación de las exigencias del puesto a cubrir y la designación definitiva de la persona que cubra el puesto. No obstante lo anterior, si cualquier persona de las presentadas estuviera en disconformidad con la decisión adoptada podrá plantear un recurso escrito ante la dirección del área, departamento o división del puesto a cubrir, cuya contestación oportunamente motivada agotará la vía de la reclamación.

19.4 El personal en plantilla tendrá prioridad para ocupar los puestos a cubrir sobre las solicitudes externas en igualdad de condiciones.

19.5 Si publicada una plaza no se hubiese presentado ninguna persona a la misma, o las que lo hubiesen hecho no reuniesen, a juicio de la Empresa, las condiciones suficientes de capacitación o aptitudes, ésta declarará desierta la convocatoria procediendo a continuación en consecuencia, sin que se derive por ello obligación de cubrir la plaza o plazas anunciadas.

19.6 La Empresa comunicará mediante correo electrónico el nombre de la persona o personas que hubiesen obtenido la plaza o plazas anunciadas, así como la fecha de incorporación definitiva al puesto de trabajo obtenido.

19.7 Cualquier vacante que se produzca y se prevea que la misma no tendrá carácter indefinido no estará sujeta al sistema de promoción por convocatoria.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

19.8 La presente normativa sólo podrá invocarse a los efectos de las promociones y nunca con fines distintos a los mismos.

19.9 Como medida adicional, y para facilitar la preparación de todas las personas y, consecuentemente las posibilidades de promoción, la Compañía asumirá, si fuera necesario y previa conformidad de la persona responsable del área correspondiente, el canon de acceso a los cursos disponibles de NCR Atleos University (Intranet corporativa) para aquellas que deseen completar su formación, bien en su tiempo libre, bien en horas de trabajo con la correspondiente autorización previa de su responsable inmediato.

Artículo 20. *Movilidad geográfica-traslados.*

20.1 Se considera traslado el destino por tiempo superior a un año a un Centro de Trabajo de la Empresa distinto a aquel en que hasta ese momento desempeñaba su trabajo, situado en otra localidad y que obligue a un cambio permanente de residencia.

No se considera traslado, sino incorporación a su puesto, el destino de nuevo ingreso a localidad distinta a la que se formalizó el contrato y en la que permanecerá durante un periodo de adiestramiento y en situación expectativa de destino, aunque ello obligue a cambio de residencia.

20.2 Las personas empleadas no podrán ser trasladados a un Centro de Trabajo distinto que exija cambio de residencia, excepto si se dan las razones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en las condiciones previstas en dicho Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Si notificada la decisión justificada de traslado, la persona mostrara su disconformidad con el mismo, podrá solicitar la rescisión de su contrato, teniendo derecho a percibir 22 días de salario por año trabajado con un tope máximo de 13 mensualidades.

20.3 Si el traslado se produjese por mutuo acuerdo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje propios y los de su familia y enseres al lugar de su nueva residencia y además se le abonarán en concepto de compensación dos mensualidades brutas de su último salario.

20.4 Si el traslado se produce por petición de la persona asalariada, las condiciones del mismo serán las que ambas partes convengan.

20.5 En el caso de permuta entre dos personas empleadas, siempre y cuando la Empresa esté de acuerdo con la misma, las condiciones de dicha permuta serán las que se establezcan de conformidad con la Empresa.

20.6 Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera personal de Cardtronics Spain SLU, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo de igual o similar categoría.

20.7 Todas las personas asalariadas tendrán derecho a dirigir solicitudes de traslado a cualquier otro Centro de Trabajo de la Empresa.

20.8 Las condiciones del traslado serán comunicadas por escrito directamente a la persona interesada.

20.9 Las personas asalariadas incluidas en los siguientes grupos no podrán verse afectadas por medidas de traslado, fuera de la provincia correspondiente, excepto en traslados generales de empresa o unidad productiva:

– Trabajadoras embarazadas, personas empleadas cuyo cónyuge o pareja de hecho esté embarazada y personas empleadas con reducción de jornada por hijos/hijas a cargo.

– Personas empleadas que previa justificación, mantengan un pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o pareja de hecho, hijos/hijas, hijos políticos/hijas políticas, padres/madres y padres políticos/madres políticas y hermanos/hermanas), con grado de dependencia y/o incapacidad.

– Cuando la persona empleada, cónyuge, pareja de hecho y/o hijos/hijas estuvieran sometidos a tratamientos médicos gratuitos prestados por la sanidad pública y, con motivo del traslado a otra provincia, perdieran dicho tratamiento médico o su gratuidad,

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

afectando a la salud de la persona. Dicha circunstancia deberá ser acreditada mediante un certificado oficial emitido por el organismo sanitario correspondiente.

Artículo 21. *Desplazamientos temporales.*

21.1 Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas.

Excepto para el abono de gastos de viaje y dietas, no se considerará desplazamiento la movilidad habitual del personal dentro de su propia función, entendiéndose por movilidad habitual la exigida para el normal y regular desarrollo de la actividad laboral y que requiera la realización de desplazamientos frecuentes fuera del Centro de Trabajo.

21.2 Los desplazamientos de duración igual o superiores a un mes, deberán ser comunicados por escrito a la persona interesada, señalándose la localidad del desplazamiento y duración aproximada del mismo.

21.3 Las personas empleadas desplazadas podrán regresar a su residencia habitual cada fin de semana (sábado y domingo). Solamente serán por cuenta de la Empresa los gastos de viaje (transporte).

Cuando, según lo expuesto, no proceda el abono de los gastos de viaje, por no realizarse el regreso semanal a su domicilio habitual, la Empresa satisfará a la persona empleada las dietas correspondientes al fin de semana (sábado y domingo).

21.4 Por cada mes de desplazamiento de forma continuada y que haya supuesto la obligación de pernoctar durante 30 días seguidos (excepto los fines de semana) fuera de la residencia habitual de la persona empleada, ésta tendrá derecho a 1 día libre no computable como vacacional.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, y no ha utilizado los días de permiso a que tuviere derecho según se determina en el párrafo anterior, dispondrá de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los del viaje, por cada tres meses continuos de desplazamiento. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa.

Los días de disfrute deberán tomarse en fecha a determinar de común acuerdo según las necesidades de trabajo que en cada momento tenga la Empresa.

Estas condiciones las disfrutarán igualmente las personas que, por razón de la movilidad habitual, según el párrafo 2 del punto 21.1 que antecede, cumpla los requisitos de permanencia a que se refiere el párrafo anterior y el 21.3 de este mismo artículo.

21.5 En aquellos casos especiales o individuales en que el personal, a la fecha, venga disfrutando, o pudiesen disfrutar en lo sucesivo, de algún suplemento sobre sus haberes por la realización habitual de desplazamientos, no tendrá derecho al disfrute de 1 día de permiso por cada 30 días consecutivos de desplazamiento; pero, si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, disfrutará de los 4 días de estancia en su domicilio a que se refiere el apartado anterior.

21.6 Si durante la vigencia del desplazamiento concurriesen circunstancias personales o familiares graves, la persona empleada tendrá derecho a regresar a su domicilio habitual y a permanecer en el mismo durante el tiempo que marque la ley como permiso. Si dicha circunstancia grave se diese en parientes de primer grado (cónyuge, hijos/hijas, padres/madres y hermanos o hermanas por consanguinidad) además de disfrutar los permisos que la ley confiere para estos casos recibirá el importe de los viajes que haya tenido que efectuar, desde el lugar de desplazamiento hasta su domicilio habitual.

Una vez finalizados los días de permiso, la persona empleada deberá, si procede, reincorporarse nuevamente al lugar dónde estaba desplazada.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 22. *Viajes al extranjero.*

22.1 Cuando una persona asalariada se traslade al extranjero por tiempo superior a 8 meses consecutivos se considerará a todos los efectos traslado, siendo desplazamiento cuando sea por tiempo inferior.

22.2 Traslados: Los traslados definitivos serán de libre aceptación por parte de las personas empleadas en todos los casos.

22.2.1 Las condiciones económicas se acordarán mediante contrato especial y previamente a la realización del traslado.

22.3 Desplazamientos: Las personas desplazadas al extranjero tendrán los siguientes días de permiso no computables como vacación, dependiendo del tiempo de permanencia ininterrumpida fuera del territorio español:

– Más de 3 semanas y menos de 6 1 día laborable.
– Más de 6 semanas y menos de 9 2 días laborables.
– Más de 9 semanas y menos de 3 meses 3 días laborables. Por cada módulo de 3 meses 4 días laborables.

No procederá la acumulación de los días de permiso, debiendo disfrutarse exclusivamente los que correspondan al periodo de ausencia. Las fechas de disfrute de los días que correspondan serán en principio nada más finalizar la estancia en el extranjero, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Artículo 23. *Dietas.*

La cuantía que en concepto de dieta por desplazamiento satisfará la Empresa es la siguiente:

a) Dietas sin pernoctación para el año 2026:

	Sin justificante – Euros	Con justificante	Cte. Azcárraga	Fin de semana y festivos
Desayuno.	4.25	4.25 €	4.25 €	4.25 €
Comida.	14.5	Máximo 20 €	14 €	14.5 € sin just.
				22 € con just.
Cena.	14	Máximo 23 €	14 € sin just	14 € sin just
			23 € con just.	23x€ con just..

b) Dietas con pernoctación para el año 2026:

	Sin justificante – Euros	Con justificante	Fin de semana y festivos
Desayuno.	10	10 €	10 €
Comida.	14.5	Máximo 22 €	14.5 € sin just.
			22 €con just.
Cena.	14	Máximo 23 €	14 €sin just
			23 €con just..

Dieta internacional 60 euros diarios.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

Los importes incluidos en el apartado b) serán aplicables desde el primer día de la pernoctación.

Los gastos realizados se justificarán salvo que no fuera posible hacerlo.

Si como consecuencia del desplazamiento, la persona empleada pernocta fuera del lugar donde radique su domicilio, la Empresa reservará, a su exclusivo cargo, un hotel de, al menos, tres estrellas o, en su defecto abonará hasta un máximo de 85 euros por noche, siempre que se justifique mediante factura, en la que figure impresión del anagrama, nombre, domicilio y demás datos de identificación del establecimiento hotelero, su estancia en el mismo y si, por el contrario, no presentase factura o justificación alguna o esta no reuniese los requisitos de identificación anteriores, la Empresa abonará la cantidad de 60 euros por noche.

Los importes marcados en los párrafos anteriores seguirán en vigor desde la firma del acuerdo y mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

En el caso de viajes al extranjero, la persona empleada podrá optar por: viajar con gastos a justificar, viajar con la dieta del país de desplazamiento, viajar con la dieta del propio país o viajar con la dieta internacional.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres días continuados, fuera del lugar de la residencia habitual se abonará:

a) El importe de la lavandería correspondiente a las prendas de uso diario, con la justificación correspondiente.

b) 3,56 euros semanales para llamadas telefónicas debidamente justificadas.

Artículo 24. *Kilómetros y subvención de transporte.*

A) El valor del kilómetro a pagar a las personas que utilizan coche propio para desarrollar su actividad laboral en la Empresa se fija en 0,38296 euros.

En cualquier caso, procederá su actualización cuando se produzcan variaciones en los precios de la Gasolina que supongan incrementos o disminuciones de, al menos, un 2,5 % acumulado de los precios de venta público. En estos casos servirá de base para el cálculo de la modificación del coste el módulo de 10 litros de Gasolina por cada 100 kilómetros, según la media de precios nacionales que publica el Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

B) Para el centro de trabajo de Madrid, y exclusivamente para el personal que ya era elegible y, consecuentemente, viniera percibiendo una cantidad por este concepto, se establece una Subvención de Transporte por importe de 3,75 euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 25. *Subvención comida.*

La Compañía pondrá a disposición de la plantilla un servicio de comedor subvencionado en sus instalaciones sitas en la calle comandante Azcárraga 3 de Madrid. El importe subvencionado para el año 2026, será de 14 euros diarios de lunes a jueves para el año 2026. El importe de aplicación para los viernes es de 4.25 euros para el año 2026. Las personas empleadas en el centro de trabajo de comandante Azcárraga con jornada partida los viernes, recibirán también la subvención de 14 euros en esta jornada. Durante el periodo de jornada intensiva, no se aplicará esta ayuda. La subvención de los viernes de 4.25 euros, no será de aplicación durante la denominada «jornada de verano» para ningún trabajador.

Los servicios de comedor del centro de trabajo de C/ Comandante Azcárraga se mantendrán operativos en tanto en cuanto Cardtronics Spain, SLU, continúe ubicada en las referidas instalaciones. En caso de que se deje de prestar este servicio, se abonarán 14 euros a las personas empleadas con horario de oficina (el mecanismo final está pendiente de definición, pero el importe, en cualquier caso, será el indicado).

Los importes marcados en los párrafos anteriores entrarán en vigor a la firma de este acuerdo.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 26. *Utilización del coche de la empresa para servicios de la misma.*

26.1 La Empresa, cuando las condiciones económicas o de organización lo aconsejen, podrá poner un coche a disposición de las personas que considere convenientes, para que las mismas lo utilicen exclusivamente como instrumento para desarrollar su actividad laboral, suprimiéndose, como consecuencia, el abono del precio del kilómetro por utilización de coche propio.

26.2 La Empresa tendrá cubiertos los riesgos que se originen como consecuencia de la utilización, en el servicio de la misma, del coche que ésta entrega, mediante las oportunas pólizas en las que se incluye la defensa legal, fianza y responsabilidad civil a que hubiere lugar.

Asimismo, serán de cargo de la Empresa los gastos de la conservación y mantenimiento de los citados vehículos.

26.3 Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria encargada de elaborar un Manual de utilización para los vehículos asignados a la plantilla de WCS (Servicio Técnico Exterior), formada por dos personas de cada una de las representaciones. El resultado de los trabajos de dicha Comisión (ejemplo: Manual de Utilización), por sus propias características y detalles de tipo técnico y operativo, no formará parte intrínseca del articulado del Convenio colectivo, si bien el presente artículo 26 hará mención expresa a dicho Manual como referencia.

Todos los gastos derivados del ejercicio de estas funciones, viajes, dietas, tiempo de reunión, desplazamientos, etc., serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 27. *Excedencias.*

Las personas empleadas con al menos una antigüedad en la Empresa de un año podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Si la solicitud lo fuera por motivos de igualdad o dependencia, podrá solicitarse desde el primer día.

En todo lo referente a la naturaleza de la excedencia, solicitud, requisitos que deben concurrir y condiciones de reingreso, etc., se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el resto de leyes y acuerdos que regulan esta materia.

Salvo autorización expresa de la Empresa, ninguna excedencia podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia.

La persona empleada que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de dos meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción. La reducción proporcional de la retribución también afectará a las cantidades de devengo superior al mes (pagas extraordinarias, o complementos retributivos variables). El tiempo de disfrute de este tipo de licencias no genera derecho a vacaciones descontándose en proporción al tiempo de disfrute del permiso. La empresa, una vez concedida la licencia y comenzado el disfrute por parte de la persona empleada, decidirá también si es posible la reincorporación anticipada o no en caso de que sea solicitada. Está absolutamente prohibida la prestación de servicios por cuenta propia o ajena en actividades concurrentes o que supongan competencia o conflicto directo con la actividad de la compañía. Se tomará como base de cotización a efectos de contingencias comunes la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional. Con respecto a la cotización por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional se aplicará el tope mínimo de cotización establecido. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 28. *Permisos.*

Cualquier persona empleada, avisando con la debida antelación, siempre que sea posible, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y durante los periodos de tiempo que a continuación se exponen:

a) Cinco días laborables, mientras dure el evento o situación que lo genera, no consecutivos ampliables a dos más si necesita desplazarse fuera de la provincia en la que tenga su residencia, cuando se produzca:

a.1) Fallecimiento de ascendientes directos y políticos, descendientes de primer y segundo grado, cónyuge/pareja de hecho, hermanos/hermanas, abuelos/abuelas, nueras, yernos, cuñados/cuñadas, abuelos políticos/abuelas políticas, sobrinos/sobrinas, tíos/tías y convivientes.

a.2) Alumbramiento de hijas e hijas políticas.

a.3) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b) Dos días naturales ampliables a dos más si necesita desplazarse fuera de la provincia en la que tenga su residencia cuando se produzca, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de sobrinos o sobrinas.

En los casos a1) a2) a3) y b) los días de permiso correspondientes podrán disfrutarse con carácter excepcional y justificado, en los 20 días siguientes a aquel en el que se produjo el hecho que dio origen al permiso, y siempre antes de que el hecho causante haya finalizado. Estos días no tendrán por qué ser consecutivos.

c) 15 días naturales y consecutivos por matrimonio o registro de pareja de hecho. Excepto para aquellas personas que tengan una antigüedad superior a cinco años, en cuyo caso, será de 20 días naturales y consecutivos. Siempre que haya acuerdo entre la persona empleada y su responsable, y siempre que sea la persona empleada la que lo haya propuesto voluntariamente, se podrán disfrutar en cualquier momento dentro del año natural.

d) El tiempo necesario de un deber inexcusable de carácter público y para asuntos notariales debidamente justificados y que no puedan realizarse en otro momento.

e) El tiempo necesario, con un máximo de 10 días al año, para la asistencia a exámenes parciales o finales para la obtención de un título académico o profesional. La limitación establecida en el párrafo anterior (esto es, de 10 días al año) no será de aplicación en el caso de que la titulación a obtener esté ligada a las funciones realizadas en el puesto de trabajo.

f) Un día hábil por traslado del domicilio habitual dentro de la misma provincia y 2 días hábiles si es a otra provincia.

g) Una hora al día para el caso de lactancia hasta que el nacido, adoptado o en proceso de guarda con fines de adopción o acogimiento, cumpla 9 meses. Dicha hora podrá dividirse en dos fracciones, o media hora de reducción de jornada. Previa solicitud se permitirá permutar por un mes natural de permiso retribuido el periodo de lactancia. En ambos casos, podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, en caso de que ambos trabajen, salvo si ambos lo hacen en la compañía, en cuyo caso la dirección podrá limitar el ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicarlo por escrito. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 15 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

i) El Real Decreto-ley 9/2025 establece un permiso base de 19 semanas por nacimiento para cada progenitor. En caso de parto múltiple, se añaden 2 semanas adicionales por cada hijo a partir del segundo. Este incremento aplica a cada progenitor de forma individual.

j) Por el tiempo que figura en el artículo 48 del presente Convenio colectivo para el ejercicio de los cargos sindicales.

k) Un día natural por matrimonio de hijos/hijas y hermanos/hermanas de ambos cónyuges.

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

m) Por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas debidamente justificadas y para acompañar a hijos/hijas menores y personas dependientes a consultas médicas.

n) Todos los permisos referidos a matrimonios se extenderán igualmente a las parejas de hecho, acreditando dicha situación con el documento expedido en el registro correspondiente.

ñ) Adicionalmente, serán de aplicación todos los permisos y medidas de conciliación previstos en la normativa vigente en cada momento en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en particular los establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades; en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, así como en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que las desarrollen o sustituyan.

o) Un día natural, ampliable a otro más si necesita desplazarse fuera de la provincia en la que tenga su residencia, cuando se produzca el fallecimiento de tíos/tías carnales.

p) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

q) 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.

r) 1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental no retribuido, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

s) Permiso de 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 de E.T. 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».

t) Por el tiempo indispensable para realizar los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos.

Para tener derecho a los citados permisos, es requisito necesario la presentación de los justificantes que den origen a los mismos. Dicha justificación se hará con carácter previo, cuando ello sea posible, o inmediatamente después de reincorporarse a la actividad laboral.

Artículo 29. *Régimen disciplinario.*

En materia relativa a faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes y disposiciones complementarias.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IV

Calendario laboral

Artículo 30. *Jornada.*

El número de horas efectivas de trabajo para toda la plantilla será de 1.772 anuales. Entendiéndose que la mayor jornada habida hasta el día de la firma de este acuerdo queda absorbida y no procede compensación adicional alguna.

La jornada establecida en este artículo, en lo que supone de inferior a la máxima legal en cómputo anual, absorberá y compensará cualquier reducción de jornada que con anterioridad hubiese efectuado la Empresa, o aquellas otras que por disposiciones legales, jurisprudencia, contencioso administrativo y contrato individual se establecieran en lo sucesivo.

La denominada «jornada de verano», para las personas que disfruten de ella, durará tres meses, comenzando el lunes anterior más cercano al día 21 de junio.

Para aquellas personas empleadas que estén sujetas al acuerdo de 2012, se regirán por las tablas del «Anexo 1 – Horarios y Turnos», aclarando en este punto que el máximo número de turnos anuales, distintos al Horario Base, que podrán realizar las personas empleadas, será de 11.

Artículo 31. *Fiestas y puentes.*

La Empresa reconoce como días inhábiles el 24 de diciembre y el 31 de diciembre. Cuando los citados días coincidan en sábado o domingo, estos se sustituirán por el día laborable anterior, a los efectos de que los mismos tengan el carácter de inhábiles.

Para las personas que tengan que trabajar dichos días se establece una compensación mixta (por tiempo más monetaria), realizándose de la siguiente forma:

− 1 día libre por cada día trabajado.

− Adicionalmente el 55 % en compensación monetaria; sería el 55 % de las horas efectivamente trabajadas al 100 % de su valor. En caso de tener que realizar horas extras, que sobrepasen, por tanto, la jornada habitual de trabajo, éstas serán compensadas al valor de las horas extras festivas según el presente convenio.

En caso de desplazamiento motivado por tener que trabajar en estos días, excepcionalmente el tiempo invertido en aquel para llegar al domicilio del cliente, así como el retorno al domicilio habitual de la persona empleada o centro de trabajo, se computará como tiempo efectivo de trabajo a efectos de compensación o retribución.

Cuando estos días caigan en sábado y la empresa proporcione un día adicional de vacaciones (días 23 y 30 de diciembre), el trabajo de los días 23 y 30 será compensado exclusivamente día por día, sin posibilidad de compensación económica.

La Empresa comunicará, con anterioridad al 15 de diciembre, la planificación de los días de trabajo a quienes tengan que trabajar en alguno de esos días.

Asimismo, y con el carácter de festivo o puente, se concederá a toda la plantilla un día de permiso, a determinar entre dos fechas de manera que la mitad, aproximada, de la plantilla deberá disfrutar de dicho día en una fecha y la otra mitad en la otra.

En dichos días deberán quedar cubiertos los servicios necesarios para atender las necesidades internas y de clientes. En consecuencia, quienes por razones y necesidades del servicio no pudieran disfrutar de los días de permiso antes indicados, en ninguna de las fechas mencionadas, convendrán su disfrute en fecha a determinar con su persona responsable, dependiendo siempre de las necesidades de trabajo que hubiere.

Estos permisos tendrán carácter de no recuperables.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 32. *Vacaciones.*

32.1 El periodo de vacaciones anuales para 2026 se fija en 22 días laborables, o la parte que proporcionalmente corresponda a quien no lleve un año completo en la Compañía. Este periodo en ningún caso tendrá una duración inferior al marcado como mínimo en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para calcular la parte proporcional correspondiente a un año no completo se empezará a contar desde la fecha de ingreso hasta el día 1 de agosto, o desde dicha fecha hasta la de su cese en la empresa.

Para aquellas personas que ingresen con posterioridad al 1 de enero de 2014, el devengo de los días de vacaciones se producirá por años naturales, es decir de enero a diciembre. Para calcular la parte proporcional correspondiente a un año no completo se empezará a contar desde la fecha de ingreso en la empresa hasta el día 31 de diciembre, o desde dicha fecha hasta la de su cese en la empresa.

32.2 En principio las vacaciones serán disfrutadas ininterrumpidamente si bien, y excepcionalmente y si las necesidades del servicio lo permiten, las mismas podrán dividirse, de común acuerdo, en dos o más periodos, procurándose que, al menos, uno de ellos coincida con la época estival.

Se tendrá derecho a un período de disfrute mínimo de 11 días laborables de vacaciones consecutivos en el periodo estival, esto es, del 21 de junio al 20 de septiembre. Se procurará una disponibilidad a nivel nacional del 85 %. En caso de que no fuera posible tal organización será objeto de negociación y acuerdo con la RLPT.

32.3 Se fija un día adicional de vacaciones por disfrute fragmentado del periodo de vacaciones, que únicamente será de aplicación para aquellas personas que, durante el periodo estival tan sólo puedan disfrutar de 11 días laborables de vacaciones consecutivos.

32.4 La Empresa tiene obligación de notificar a la plantilla las fechas de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

32.4.1 La prioridad en el disfrute de vacaciones será la siguiente:

Dentro de la categoría, las personas empleadas con mayor antigüedad en la Empresa tendrán derecho preferente a elegir sus vacaciones respecto a las demás personas del Departamento, Sección o servicio, salvando el derecho que tienen aquellas con hijos/hijas en edad escolar de disfrutar sus vacaciones dentro de dicho periodo escolar. Se entiende por edad escolar la comprendida entre los 4 y 18 años, incluyendo a los mayores de 18 años con discapacidad igual o superior al 65 %, y por periodo de vacaciones escolares el que en cada momento determine la autoridad académica competente.

32.4.2 Las personas que por circunstancias anteriores no pudieran escoger su periodo vacacional, podrán hacerlo si no hubiese acuerdo previo, una vez de cada 4 periodos vacacionales.

32.5 Las vacaciones se verán incrementadas con motivo de la antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

– 10 o más años de antigüedad 1 día laborable.
– 20 o más años de antigüedad 2 días laborables.

32.6 La fijación de los periodos concretos de disfrute de los días de vacaciones recogidos en este artículo se realizará, en todo caso, de común acuerdo entre la persona empleada y su responsable.

Tanto la comunicación de la persona empleada para solicitar los días de vacaciones que le interesan, como el acuerdo alcanzado con su responsable, se harán por correo electrónico corporativo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

Artículo 33. *Complemento por enfermedad común y accidente.*

De acuerdo con la normativa vigente, la Seguridad Social no abona, en caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, los tres primeros días de baja, y a partir del cuarto día hasta el vigésimo inclusive, se reconoce una prestación del 60 % del salario cotizado, siendo el 75 % del vigésimo primero hasta la finalización de la Incapacidad Temporal. En estos supuestos, la Empresa complementará desde el primer día de la enfermedad y mientras permanezca en la situación de Incapacidad Temporal el abono a la persona empleada desde los referidos porcentajes hasta alcanzar el 100 % del salario que figure en nómina en ese momento. En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Seguridad Social reconoce desde el día siguiente al del accidente una prestación del 75 % de la base de cotización de accidente de trabajo. En este supuesto, la Empresa complementará desde el día del accidente y mientras la persona accidentada permanezca en la situación de Incapacidad Temporal el abono será desde la referida prestación hasta alcanzar el 100 % del salario que figure en su nómina en ese momento.

Si, como consecuencia de futuras disposiciones legales, las prestaciones de la Seguridad Social u Organismo competente, en los supuestos indicados en los dos párrafos anteriores, se vieran reducidas con respecto a las actuales, la Empresa seguirá garantizando la misma fórmula indicada anteriormente, sin asumir la obligación de complementar ninguna de las disminuciones temporales o porcentuales derivadas de las posibles modificaciones aludidas, ya se trate de prestaciones existentes a la fecha de la firma del convenio o que se reconozcan con posterioridad a la misma.

Todas estas prestaciones complementarias, en cuanto que supone una mejora a las de la Seguridad Social, se perderán cuando la persona se niegue a los reconocimientos médicos que determine la Empresa, si ésta considera necesario comprobar el estado de enfermedad o accidente, alegado por ésta para justificar su inasistencia al trabajo.

Artículo 34. *Revisión médica anual.*

La empresa garantizará, con anterioridad al 30 de junio de cada año, a los miembros de la plantilla la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la RLPT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

específicos y actividades de especial peligrosidad. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a las personas trabajadoras.

En el reconocimiento médico anual se aplicarán las siguientes exploraciones y determinaciones analíticas:

– Audiometría selectiva, siempre que lo dictamine el Servicio Médico de la Empresa.
– Pruebas analíticas de sangre y orina.
– Tensión.
– Espirometría.
– Electrocardiograma, en aquellos casos en que los Servicios Médicos de la Empresa lo considere necesario.
– Reconocimiento preventivo de la vista.

Las empleadas que así lo desearan podrán pasar un reconocimiento anual ginecológico y mamográfico de acuerdo con los Servicios Médicos de la Empresa.

Los gastos que se deriven como consecuencia de lo anterior serán por cuenta exclusiva de la Empresa, si bien, está tendrá libertad de elegir los Servicios Médicos que considere oportunos para la realización de dichos reconocimientos.

Artículo 35. *Préstamos.*

Aquellas personas empleadas que utilizando su vehículo propio con ocasión de un viaje en comisión de servicio sufriesen un accidente y de resultas del mismo el vehículo fuese declarado por la aseguradora «siniestro total», tendrán derecho a solicitar de la Empresa un préstamo para la adquisición de un nuevo vehículo hasta un importe de 6.000 euros, previa acreditación de las expresadas circunstancias. La cantidad prestada por la Empresa será reintegrada en un plazo máximo de 30 mensualidades, con un interés de la mitad del que usualmente apliquen las entidades de crédito en supuestos similares.

El límite anual de estos préstamos no rebasará la cifra de 36.060,73 euros.

Artículo 36. *Anticipos.*

Se tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La Empresa, podrá conceder a quienes lo soliciten, un anticipo de hasta una mensualidad a devolver en los tres meses siguientes a su concesión o en la siguiente paga extra.

No se podrá conceder un nuevo anticipo hasta que el anterior esté completamente amortizado.

Artículo 37. *Ayuda de formación.*

El importe que la Empresa destinará anualmente a este concepto durante la vigencia del presente convenio se calculará en base a 140 euros por cada persona empleada, tomando como referencia la plantilla existente a 31 de diciembre del año anterior. La citada ayuda será de carácter anual y será consumida en su totalidad. La Empresa consensuará con la RLPT el destino del importe que no haya sido solicitado hasta el importe total de la ayuda correspondiente a cada ejercicio.

Importe Máximo por persona empleada: 100 % de los gastos de matrícula, libros y mensualidades, si los hubiere, con el tope de 1.200 euros por persona empleada y año.

Estudios que podrán dar derecho a esta ayuda: Estudios relacionados con la actividad de la Empresa.

Los pagos de las subvenciones se harán una vez que finalicen los estudios, siempre que la asistencia y el aprovechamiento de los mismos resulten satisfactorios.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 38. *Retribución flexible.*

Cardtronics Spain, SLU, ha implementado el sistema de retribución, conocido como «retribución flexible». Los elementos que se incluidos en este sistema son:

– Guardería.
– Transporte.
– Seguro médico (incluyendo seguro dental), con posibilidad de extenderlo al cónyuge y a los hijos.
– Formación. En este caso, limitado a proveedores corporativos.
– Cualquier otro concepto que se ajuste a la legislación.

La empresa, previa información y consulta con la representación legal de los trabajadores, podrá proponer para el conjunto de la plantilla la posibilidad de poder sustituir, dentro de un sistema de retribución flexible y mediante acuerdo individual, voluntario y reversible con el trabajador interesado, parte de los conceptos salariales dinerarios regulados en el presente convenio por las retribuciones en especie que tuvieran un tratamiento fiscal favorable conforme a la normativa de aplicación, sin que ello pueda suponer alteración del montante bruto anual del salario del presente convenio que le corresponda percibir, y siempre dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

La anterior regulación lo será sin perjuicio de propuestas concretas de retribución en especie que la empresa pueda ofrecer a determinados colectivos en función de sus características profesionales, o de la naturaleza del producto.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

1) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes: Ejecución obligatoria.

Las horas extraordinarias se dividirán en:

– Diurnas: Hasta las 22 horas.
– Nocturnas: Desde las 22 horas hasta las 8 horas.
– Festivas: sábado (a partir de las 16 horas), domingos y festivos.

3) Retribución de las horas extraordinarias:

– Diurnas: 135 % del valor de la hora ordinaria de trabajo.
– Nocturnas: 175 % del valor de la hora ordinaria de trabajo.
– Festivas: 175 % del valor de la hora ordinaria de trabajo.
– Nocturnas + Festivas: 200 % del valor de hora ordinaria de trabajo.

El valor de la hora ordinaria se calcula dividiendo los ingresos anuales derivados de los conceptos de Salario Base, Plus Convenio, Complemento y Antigüedad entre el cómputo de horas efectivas de trabajo.

De común acuerdo entre la Empresa y la persona empleada las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempo libre, total o parcialmente.

La compensación en tiempo libre tendrá los mismos porcentajes que la percepción económica.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

La dirección de la Empresa informará mensualmente a la RLPT del número de horas extraordinarias nominales realizadas, así como de las causas que las hayan originado.

Artículo 40. *Salario base.*

El Salario Base como parte de la retribución fijado por unidad de tiempo, tal como se define en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, es el que figura en el cuadro unido a este convenio como anexo I.

El salario Base tiene carácter uniforme para todas las personas de la misma categoría, en cualquier Centro de Trabajo.

Artículo 41. *Retribución total convenio.*

Para el cómputo de ingresos mínimos anuales según convenio, se tomarán en cuenta cuantas percepciones reciba la persona empleada, ya sea por salario, comisiones, complementos, plus, etc. Se exceptúan aquellos conceptos que tengan consideración de resarcimiento de quebrantos o gastos, no considerados salarios ni complemento salarial por el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. *Complemento de antigüedad.*

42.1 Las personas empleadas tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada periodo de cinco años al servicio ininterrumpido en la Empresa. El Valor de cada quinquenio será el correspondiente según tabla anexa en el momento de cumplirse el quinquenio.

42.2 Forma de devengo: Se aplicarán los pagos correspondientes a los quinquenios devengados en el mes correspondiente al vencimiento (aniversario).

Artículo 43. *Plus Islas Canarias.*

La plantilla de los Centros de Trabajo de las Islas Canarias, que viniese disfrutando a la firma del presente convenio del 30 % de incremento sobre su salario en concepto de Plus de residencia, se le mantendrá el citado plus en las mismas condiciones como garantía «ad personam» y por el tiempo que permanezca en las Islas Canarias.

Artículo 44. *Incremento salarial.*

La compañía con efectos desde 1 de marzo de 2026 aplicará una revisión salarial con un incremento de la masa salarial de un 3 %. La revisión estará ligada a rendimiento y productividad, siendo la subida de un 3 % para los empleados calibrados como «meet expectations» o superior.

Las personas empleadas calibradas con 1 o 2, recibirán una subida del 1 %. Si en el siguiente ciclo de evaluación son calibrados con 3, 4 ó 5, recuperaran el 75 % del diferencial entre 1 % y el 3 %.

Artículo 45. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se tendrá derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad, en la cuantía de una mensualidad ordinaria.

El abono de las citadas pagas se hará efectivo a mediados de los meses de julio y diciembre respectivamente.

Artículo 46. *Tablas salariales.*

Se acompaña como anexo al presente las Tablas Salariales, cuya vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VII

Garantías sindicales

Artículo 47. *Horas sindicales.*

47.1 Límite de Horas: Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal dispondrá como máximo de un número de horas mensuales para el cumplimiento de las funciones que tengan encomendadas, según determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas serán retribuidas.

Si al final de un mes no se hubiesen agotado por cualquier miembro del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal el total de Horas concedidas, las que queden sin utilizar se entenderán perdidas, no procediendo, en consecuencia, ni el abono de las mismas ni la acumulación al crédito de horas de otros meses. Si por el contrario, se produjese un exceso sobre el máximo de horas, se procederá a descontar de los haberes del miembro del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal el exceso en dichas horas.

47.2 Control de Horas: Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal cuando se ausente de su puesto de trabajo por razones derivadas de su condición sindical, deberá comunicar previamente a su responsable o en su defecto a la persona delegada, su ausencia, aunque sea por breve tiempo.

47.3 Horas Exceptuadas: No se incluirán en el cómputo de las horas utilizadas por la RLPT, aquellas que efectivamente inviertan en las siguientes reuniones:

a) Las que utilicen en reuniones celebradas con la Dirección de la Empresa.

b) Las que utilicen en reuniones con la Empresa durante la negociación del Convenio colectivo.

Artículo 48. *Acumulaciones de horas.*

Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal dispondrá, como máximo, de las horas mensuales que le correspondan según el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anterior, la RLPT podrá determinar la acumulación parcial de dichas horas en algunos de sus miembros pertenecientes al mismo Centro de Trabajo. En cómputo total por mes, dicha acumulación no podrá exceder del 75 por 100 de las que tenga reconocidas legalmente cada representante, debiendo informar con anterioridad de su uso.

A título colectivo, solamente el 50 por 100 de la RLPT podrá hacer uso de la acumulación anteriormente regulada.

Artículo 49. *Derechos sindicales.*

49.1 La Empresa respetará el derecho de todas las personas empleadas a sindicarse libremente, admitirá que las personas afiliadas a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

49.2 La Empresa no podrá discriminar a ninguna persona por razón de afiliación o no a un Sindicato, así como tampoco podrá despedirle ni perjudicarle en cualquier otra forma por causa de dicha afiliación.

49.3 La RLPT podrá ejercitar la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicado todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas legales vigentes al efecto.

49.4 Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa, quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

su cargo representativo. El ingreso debe ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función.

CAPÍTULO VIII

Disponibilidad

Artículo 50. *Disponibilidad.*

50.1 La regulación de la Disponibilidad a la que se refiere la presente disposición afectará a cualquier persona empleada que en la actualidad o en el futuro pueda realizar dicho servicio.

Los importes que se establecen por este concepto, a partir de la firma del presente acuerdo son los siguientes:

– Disponibilidad 7 × 12: 150 euros.
– Disponibilidad 7 × 24: 300 euros.

Importes especiales (Semana Santa, Nochebuena/Navidad, Nochevieja/Año Nuevo);

– Disponibilidad 7 × 12 especial: 202,5 euros.
– Disponibilidad 7 × 24 especial: 405 euros.

Entendiéndose que la Disponibilidad 7 x 12 se refiere a una disponibilidad semanal de lunes a domingo de 8:00 a 20:00 horas y la Disponibilidad 7 x 24 de lunes a domingo de 8:00 a 8:00 del día siguiente.

50.2 Tanto la prestación de servicios de Disponibilidad, así como las «horas extraordinarias» que de ellos puedan derivarse son voluntarios, tanto para la Empresa desde el punto de vista de su oferta, como para las personas empleadas que podrán aceptarlos o rechazarlos libremente.

50.3 Los límites máximos permitidos de «horas extraordinarias» estarán sujetos a las disposiciones legales existentes en la materia.

En caso de desplazamiento motivado por la realización de «horas extraordinarias» derivadas del servicio de Disponibilidad, el tiempo invertido en aquel para llegar al domicilio del cliente, así como el retorno al domicilio habitual de la persona empleada o centro de trabajo, se computará como tiempo efectivo de trabajo a efectos de compensación o retribución.

La compensación de las «horas extraordinarias» que se deriven de la prestación de este servicio de Disponibilidad, se regulará por lo establecido en el artículo 39 del presente convenio.

50.4 Los criterios que se puedan convenir en la compensación del tiempo libre nunca vendrán a sustituir el descanso físico que cualquier persona necesita y que su falta pueda constituir un atentado en la seguridad en el trabajo.

Si por necesidades de descanso motivadas por haber realizado trabajos nocturnos llegase a su puesto de trabajo después de la hora oficial de entrada, el tiempo de dicha demora no se le tomará como compensación sino como trabajo efectivo dentro de la misma jornada.

50.5 El reparto de servicios de Disponibilidad será equitativo entre las personas, que teniendo formación profesional para ello deseen realizarlos.

La aceptación de un servicio de Disponibilidad no supondrá la aceptación de otro similar, de igual naturaleza o no, salvo previo conocimiento y aprobación.

Cuando la asistencia al cliente coincida con las horas de comida, se abonará la dieta en la forma y cuantía que establece el convenio Colectivo.

50.6 De todo lo anterior, y mensualmente, la Empresa facilitará a la RLPT los resúmenes mensuales donde figuren las semanas y las personas que hayan realizado

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

este servicio, con la siguiente información, que se dará con carácter confidencial y para uso exclusivo de los mismos:

– Servicios de Disponibilidad realizados.
– Horas extras realizadas y abonadas.
– Horas extras compensadas en tiempo libre.

50.7 Cuando la persona empleada tenga que salir a realizar un servicio entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, percibirá un mínimo de dos horas extraordinarias por la ejecución de dicho servicio.

CAPÍTULO IX

Teletrabajo

Artículo 51. *Teletrabajo.*

Con fecha 26 de julio de 2022, la empresa y la Representación Legal de la Plantilla alcanzaron un acuerdo para regular el teletrabajo en la compañía, de acuerdo con la Ley 10/2021 de 9 de julio. La persona trabajadora, por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 60,625 euros mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Disposición adicional.

La problemática específica del personal de Ventas será tratada por este personal con la Empresa, si bien se excluye la contemplada en el Plan de Compensación o Ventas, que periódicamente establece la empresa, así como aquélla que corresponda con la política comercial o de productos, por estimarse que constituyen aspectos de las facultades de organización del trabajo por la empresa.

Disposición transitoria primera. *Resolución de conflictos.*

Las personas firmantes de este convenio acuerdan someter las discrepancias surgidas de la interpretación o aplicación del presente convenio, y con carácter previo a la vía jurisdiccional, a la mediación de la Fundación SIMA y su normativa de desarrollo, siendo aplicable tanto en casos en los que el ámbito territorial en que se produzcan los efectos de los conflictos se encuentre dentro del territorio de la Comunidad de Madrid, como cuando excedan de dicho ámbito.

Disposición final. *Acuerdo de presentar el convenio ante la Dirección General de Trabajo.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio será presentado ante la Autoridad Laboral competente, a los solos efectos de registro y publicación. Si la autoridad laboral estimase que dicho convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y, consiguientemente, lo remitiese a la Jurisdicción competente y ésta procediese a cualquier modificación sustancial o de fondo del contenido del mismo, ambas partes convienen dejar en suspenso la efectividad del convenio hasta que se alcance un nuevo acuerdo en la cláusula o cláusulas que hubiesen sido objeto de revisión por la autoridad competente.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Tablas salariales

Las tablas salariales anexas, son el resultado del acuerdo alcanzado en el SIMA con fecha 15-04 2026 y con número de expediente M/358/2025/N.

Categoría	2026 – Euros	2027 – Euros	2028 – Euros	2029 – Euros	Porcentaje Antigüedad
01. Aprendiz.	18.000,00	18.000,00	18.000,00	18.000,00	1,62
02. Auxiliar y Técnico de Campo I.	18.000,00	18.360,00	18.727,20	19.101,74	1,62
03. Asistente y Técnico de Campo II.	19.000,00	19.380,00	19.767,60	20.162,95	1,60
04. Analista y Técnico de Campo III.	20.500,00	20.910,00	21.328,20	21.754,76	1,50
05. Especialistas y Técnico de Campo IV.	21.400,00	21.828,00	22.264,56	22.709,85	1,50
06. Consultor y Analistas Senior.	24.800,00	25.296,00	25.801,92	26.317,96	1,30
07. Supervisor y Jefes.	27.500,00	28.050,00	28.611,00	29.183,22	1,15
08. Gerentes y Expertos.	32.500,00	33.150,00	33.813,00	34.489,26	1,0

ANEXO II

Medidas para la igualdad y no discriminación y protocolo actuación frente a violencia contra personas LGTBI

1. Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBQIA+ en el ámbito laboral.

Cuando hablamos de derechos LGTBQIA+ en el ámbito laboral, hablamos de la necesidad de crear espacios seguros en los centros de trabajo donde la discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no suponga un factor de riesgo las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBQIA+.

Con frecuencia los derechos laborales de las personas trabajadoras LGTBQIA+ se ven vulnerados en el ámbito laboral de diferentes formas, desde las mal llamadas «bromas inofensivas» hasta los comportamientos discriminatorios reiterativos en el tiempo que finalmente desencadena en una situación de acoso por orientación laboral, identidad de género y/o expresión de género cuyo desenlace afecta la salud laboral de las personas trabajadoras.

La dignidad en las condiciones de trabajo también pasa indiscutiblemente por el reconocimiento de la identidad y la orientación sexual de las personas trabajadoras del colectivo. Un ambiente de trabajo seguro y libre de LGTBQIA+fobia es aquel, donde lesbianas, gays, bisexual, trans e intersexuales puedan sentirse libres de ser.

El objetivo de este documento es establecer la base del procedimiento que se debe seguir en casos de LGTBQIA+fobia en el trabajo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y nace de la obligatoriedad que establece la reciente aprobación de 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 LGTBQIA+ en su artículo 15, respecto a medidas en el ámbito laboral.

Las manifestaciones LGTBQIA+fóbicas son amplias y variadas, pueden ser tanto internas como externas y de diferentes grados, desde chistes, risas, burlas, agresiones, sentimientos de animadversión hasta la invisibilización o negación de estas realidades.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

Ante esta realidad, las personas LGTBQIA+ adoptan diversos mecanismos para defenderse y protegerse de la LGTBQIA+fobia, tales como:

– Auto segregación del mercado laboral.
– Ocultar o visibilizarse.
– Renunciar.
– Aplazamiento forzoso de la identidad.

La LGTBQIA+FOBIA, tiene múltiples consecuencias para las personas trabajadoras del colectivo. Están consecuencias pueden derivar de un acto discriminatorio concreto o puntual o de una situación que perdura en el tiempo de forma frecuente y repetitiva.

Algunas de estas consecuencias son: depresión, bajo estado de ánimo, baja autoestima, aislamiento social, ansiedad, fobia social, miedo a ir trabajo, bajo rendimiento laboral, pensamientos suicidas, culpabilidad entre otras.

Desde Cardtronics Spain, SLU, (NCR ATLEOS) seguimos trabajando en la incorporación de cláusulas de igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras LGTBQIA+ y en el cumplimiento de lo establecido en el V AENC relativos a la diversidad y a las personas LGTBQIA+, con el convencimiento de que la sensibilización, la prevención y la actuación son elementos que afianzan un ambiente laboral libre de LGTBQIA+fobia. Así también seguiremos trabajando en el cumplimiento de lo establecido en las leyes que protegen los derechos del colectivo en materia laboral.

2. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida que crea oportuna.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

– En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
– En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
– En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. Definiciones.

Se establecen las siguientes definiciones:

a) Discriminación directa: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.

b) Discriminación indirecta: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

c) Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Además, se tendrá en cuenta que, a la posible discriminación por expresión, identidad de género, orientación afectivo-sexual o pertenencia a grupo familiar, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes o pueblo gitano.

d) Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGTBQIA+.

e) Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

f) Acoso discriminatorio: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

g) Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

h) Victimización secundaria: se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

i) Acoso laboral: La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas trabajadoras, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

j) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

k) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación.

l) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual. Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

m) Familia LGTBQIA+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBQIA+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

p) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

q) LGTBQIA+fobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBQIA+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

r) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

s) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

t) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo o por ser percibidas como tales.

4. Normativa de aplicación.

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadora pertenecientes al colectivo LGTBQIA+ en el ámbito laboral.

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 LGTBQIA+.

Artículo 14. *Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBQIA+ en el ámbito laboral.*

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Artículo 15. *Igualdad y no discriminación LGTBQIA+ en las empresas.*

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBQIA+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBQIA+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

«c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.»

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Las letras h) e i) del artículo 14:

«h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

5. Medidas preventivas.

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:

1. Difusión y comunicación del protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del presente protocolo al personal de nueva incorporación a la empresa.
2. Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBQIA+.
3. La representación legal de las personas trabajadoras debe apoyar y potenciar las compañas de prevención de acoso por orientación sexual, identidad de género y/ expresión sexual.
4. Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contratarías a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBQIA+fobia.
5. Cuando se detecten conductas LGTBQIA+fóbicas, la dirección de la empresa se dirigirá a la persona o personas responsables de dicha conducta para informarle sobre las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.

6. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: La comisión se reunirá en el plazo máximo de 7 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

– Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

– Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

– Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

– Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

– Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

– Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

– Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

7. Principios rectores y garantías de procedimiento.

Confidencialidad: las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

8. Intervinientes.

– La víctima, que sufre o ha sufrido una situación de acoso.
– La persona denunciada que presuntamente ha cometido el acoso.
– Testigos, personas que han presenciado los hechos.
– Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

– La dirección de la empresa.
– Se podrá acordar la participación de asesoría externa.

9. Procedimiento de actuación.

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

1. Procedimiento preliminar.

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tendrá.

Recibida la queja o denuncia, la comisión de atención entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la victima de sus derechos, opciones y acciones que puede emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de quince días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión de atención. En ese plazo, la comisión de atención dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta que incluirá:

– El acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen, o,
– Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

2. Procedimiento expediente informativo.

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afecta formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de siete días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

– Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

– Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
– Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
– Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación. Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
– Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

● Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La victima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
● Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

– La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias, tales como:

– Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
– Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
– Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
– Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de veinte días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

10. Tipificación.

El convenio de nuestra empresa no tiene aprobado un régimen sancionador por el que se puedan tipificar las faltas leves o muy graves. Por tanto, nos remitimos a los convenios de referencia que son, tanto el Convenio colectivo estatal de industria, nuevas tecnologías y servicios del sector del metal y al Convenio colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid vigente, en los que se dice en los artículos 64.l y 56.l, respectivamente, donde se indica lo siguiente:

l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
En ambos convenios se consideran faltas graves. Las sanciones, por tanto, serán las tipificadas para este tipo de faltas.

11. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.
Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

12. Vigencia.

Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBQIA+ en el ámbito laboral tendrá una duración de 4 años desde el momento de su firma y tras la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

ANEXO II.a

Modelo declaración de principios

Cardtronics Spain, SLU, (NCR ATLEOS) manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBQIA+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBQIA+fobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBQIA+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBQIA+ en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido 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 LGTBQIA+.

Asimismo, Cardtronics Spain, SLU, (NCR ATLEOS) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Cardtronics Spain, SLU, (NCR ATLEOS).

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBQIA+fobia, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II.b

Modelo de denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Persona afectada: .....
Persona denunciada: .....

Hechos que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)
Breve descripción de otra información que se aporte (Testigos, pruebas): .....
Solicitud:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En ....., a ..... de ..... de 202...

Fdo: .....

ANEXO II.c

Modelo de consentimiento

La persona ..... da su consentimiento a ..... Para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

cve: BOE-A-2026-24480
Verificable en https://www.boe.es