# III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**24481** *Resolución de 11 de noviembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Happy Games, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de Happy Games SL (código de Convenio n.º 90105232012026), que fue suscrito en fecha 17 de septiembre de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la sección sindical de FETICO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, que ha sido finalmente subsanado en fecha 27 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 LA EMPRESA HAPPY GAMES, SL

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Naturaleza jurídica y partes firmantes.*

El presente convenio colectivo de empresa se negocia y suscribe conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores), y será de aplicación obligatoria dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Son partes firmantes la representación legal de la empresa Happy Games, SL, y la representación de los trabajadores compuesta por las secciones sindicales al amparo de lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la empresa Happy Games, SL y será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras que presten sus servicios en la compañía en régimen de contratación laboral, cualquiera que

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

sea su categoría profesional, centro de trabajo o modalidad contractual, tanto en el momento de su firma como durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito funcional y geográfico.*

El presente convenio colectivo se aplicará en todos los centros de trabajo que la empresa Happy Games SL tiene establecidos o que se establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado español.

Articulo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad en las relaciones laborales, entrando en vigor y produciendo efectos desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2029. No obstante, en cuanto a los efectos económicos, se aplicará a partir del primer día del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Al finalizar dicha vigencia, el convenio colectivo se entenderá automáticamente prorrogado por períodos anuales si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, que deberá realizarse por escrito y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, debiendo comunicarse por escrito a la otra representación y a la autoridad laboral.

Una vez denunciado el convenio colectivo y hasta no sea sustituido por otro, mantendrá su vigencia conforme a lo previsto en el actual artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Condiciones económicas y laborales.*

Las condiciones económicas y laborales establecidas en el presente convenio colectivo tienen la consideración de mínimas.

Con la entrada en vigor de este convenio: (i) quedan sustituidas y suprimidas cualesquiera condiciones que se vinieran aplicando con base en convenios y acuerdos colectivos, así como en decisiones de la empresa de efectos colectivo y (ii) la empresa queda facultada para llevar a cabo la compensación y absorción que resulte precisa para evitar la aplicación de condiciones retributivas que tengan un origen distinto al del presente convenio colectivo.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Podrán ser objeto de compensación las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el presente convenio, que podrán compensar y absorber las que puedan establecerse por disposición legal, y las que, con carácter voluntario, individual o contractualmente se vengan abonando a la entrada en vigor de este convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio sustituyen, en todo lo que sean contradictorias o superadas, a las que hasta su firma regían en la empresa por cualquier pacto, acuerdo individual o colectivo, contrato, uso o costumbre.

Las disposiciones legales o convencionales futuras que afecten a los conceptos retributivos pactados en este convenio colectivo únicamente tendrán eficacia práctica cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, supongan mejoras respecto de las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo. En caso contrario, se entenderán absorbidas y compensadas por las condiciones pactadas.

Se consideran compensables y absorbibles todas las mejoras económicas que, con anterioridad o con posterioridad a la firma del presente convenio, hayan sido concedidas por la empresa de forma voluntaria, mediante contrato o pacto individual, ya sea mediante pluses, primas, gratificaciones, beneficios, incentivos, conceptos equivalentes o similares.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

7.1 A partir del 1 de enero de 2030, el presente convenio colectivo se entenderá prorrogado tácita y automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes.

Denunciado el convenio, la comisión negociadora se constituirá en un plazo máximo de dos meses desde la recepción de la comunicación y comenzará la negociación en aras de la consecución de un acuerdo. El contenido del presente convenio colectivo mantendrá su vigencia hasta que se suscriba uno nuevo.

7.2 Durante la prórroga, continuará vigente la totalidad del contenido normativo y obligacional del convenio.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad y prelación de normas.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

Como consecuencia de todo ello, si cualquiera de las condiciones pactadas resultara nula o inaplicable en los términos concertados, ya fuese por declaración judicial –derivada de una reclamación individual o colectiva–, laudo arbitral o disposición legal, y cualquiera que fuese el título de la reclamación, se iniciará un nuevo proceso negociador, en un plazo no superior a dos meses, en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre el o los artículos anulados y/o afectados, o declarados contrarios a derecho, y aquellas otras materias que se vean directamente afectadas para restablecer el equilibrio interno del convenio colectivo.

En todo lo no regulado expresamente en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás legislación laboral vigente.

Artículo 9. *Comisión paritaria y resolución extrajudicial de conflictos.*

9.1 Como órgano encargado de la interpretación y la vigilancia del convenio colectivo, se crea una Comisión Paritaria que ejercerá las funciones previstas en el presente artículo.

La Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos representantes de la empresa y dos de la representación de las personas trabajadoras elegidas por las organizaciones sindicales firmantes de este convenio entre sus representantes.

Cuando así lo estimen oportuno cada una de las representaciones, podrán asistir a la sesión de la Comisión acompañados por un asesor.

9.2 Corresponde a la Comisión Paritaria:

a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente convenio.
b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.
c) Conocer de las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
d) Arbitrar soluciones para las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración.
e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.
f) Aquéllas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.
g) Recibir las comunicaciones a las que pudiera haber lugar en relación con la denuncia del presente convenio colectivo.

9.3 Antes de acudir a cualquier instancia judicial o administrativa, las partes deberán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria para su resolución.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

La Comisión Paritaria podrá utilizar los procedimientos de mediación o arbitraje voluntario, de mutuo acuerdo entre las partes, para resolver los conflictos que no puedan solucionarse de manera directa.

Las resoluciones adoptadas por la Comisión Paritaria en mediación o arbitraje serán vinculantes para las partes en el ámbito interno, salvo que se impugnen ante la jurisdicción laboral competente.

9.4 La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes, mediante solicitud formulada a la otra parte, en la cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión Paritaria.

Las reuniones deberán tener lugar en el plazo de los dos meses siguientes a la fecha de su solicitud, salvo el supuesto en el intervenga en un procedimiento de inaplicación del convenio colectivo, en cuyo caso el plazo aplicable será el establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ajustándose a lo dispuesto en dicha normativa.

Se redactará un acta de todo lo tratado en las reuniones, que firmarán todos los asistentes.

Las decisiones deberán adoptarse, en la medida de lo posible, en un plazo máximo de dos meses desde la reunión, prorrogables por acuerdo mutuo.

9.5 Las resoluciones de la Comisión Paritaria se aplicarán inmediatamente, garantizando la continuidad de las relaciones laborales, sin perjuicio del derecho de las partes a impugnar la resolución ante la jurisdicción laboral correspondiente.

9.6 A efectos de comunicaciones, se designan los siguientes domicilios y correos electrónicos de las partes:

– recursoshumanos@souldpark.com
– representaciónsindical@souldpark.com

9.7 La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de dos meses a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

9.8 En los supuestos de conflictos de carácter colectivo, tanto de intereses como jurídicos, así como discrepancias relacionadas con la inaplicación de condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la cuestión a la Conciliación/Mediación del Organismo de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos Laborales con competencia en el ámbito del conflicto suscitado (ASAC vigente, en el caso de conflictos cuyo ámbito exceda de una Comunidad Autónoma, o el correspondiente a cada Comunidad Autónoma, en su caso). En aquellas Comunidades en las que no esté constituido el organismo indicado las partes se dirigirán al SIMA.

A estos efectos, Empresa y Representación Legal de Trabajadores se adhieren expresamente a aquellos sistemas de solución extrajudicial en los que esta manifestación de voluntad sea necesaria para su aplicación y vigencia en el ámbito de Happy Games, SL. Cualquiera de las partes está facultada para comunicar esta decisión al Organismo competente en la materia y en los términos previstos en este convenio.

La intervención mediadora del Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales tendrá, en todo caso, carácter previo al ejercicio de medidas extrajudiciales de conflictos colectivos. En este sentido, la decisión de cierre patronal, así como la convocatoria de huelga en el ámbito de Happy Games, SL, cualquiera que sea el sujeto convocante, deberá venir precedida de la solicitud de mediación/conciliación ante dicho Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

En supuesto de huelga, el desacuerdo entre las partes en el establecimiento de los servicios a que se refiere el artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo se someterá igualmente a la mediación del Organismo de Solución Extrajudicial de Conflicto.

La posibilidad de someter a arbitraje un conflicto o controversia entre las partes quedará condicionada en cada caso concreto a la concurrencia de la voluntad conforme

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

y expresa de ambas partes tanto respecto a esta decisión, como respecto a la persona/s del/los árbitros y las condiciones y objeto del arbitraje.

Artículo 10. *Titularidad empresarial del poder de dirección.*

10.1 De conformidad con lo establecido en el artículo 20 ET, la organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidos, en la legislación vigente, a las personas trabajadoras y a la representación legal de las mismas.

10.2 Es obligación de las personas trabajadoras la observación y el cumplimiento de las normas e instrucciones que se dicten por la Dirección de la Empresa.

10.3 En el ejercicio de sus funciones organizativas y directivas, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización y división del trabajo que resulten necesarios.

10.4 La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario o de la persona en quien este delegue, ejecutando los trabajos y tareas asignadas dentro del contenido general de la prestación laboral y con los niveles de eficacia y eficiencia requeridos por la empresa.

10.5 A título enunciativo, pero no limitativo, la Dirección de la Empresa tendrá las siguientes facultades:

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir dependencias y unidades de la empresa.

b) Adscribir al personal a distintos puestos, niveles, tareas, rutas, turnos y dependencias según su grupo profesional.

c) Determinar la forma de prestación del trabajo, incluyendo relaciones con los visitantes, uniformes, impresos y procedimientos internos.

d) Establecer los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

e) Determinar las plantillas necesarias en cada momento; en caso de reducción, se aplicará el procedimiento legalmente establecido.

f) Cualquier otra medida necesaria para el buen funcionamiento del servicio, respetando las condiciones laborales reguladas mediante negociación colectiva.

Artículo 11. *Poder de control y vigilancia.*

11.1 La Empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que, conforme a la legislación vigente, estime más oportunas para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

11.2 Las medidas que se adopten por la Empresa en ejercicio de la facultad aquí regulada deberán acomodarse a las exigencias de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.

11.3 Sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, la Empresa podrá contar con procedimientos de control de la actividad laboral en los términos previstos en los artículos 87, 89 y 90 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre.

De conformidad con lo anterior, la Empresa podrá utilizar los medios de grabación, recepción y tratamiento de datos e imágenes, entre las que se encuentran las cámaras de videovigilancia en los centros de trabajo donde desarrollen la prestación laboral, así como revisar los equipos informáticos y dispositivos de trabajo, para hacer uso del poder disciplinario por incumplimientos contractuales de la persona trabajadora y con objeto de garantizar y contribuir al cumplimiento de la normativa laboral, la seguridad de los bienes y personas de la empresa.

11.4 Las partes acuerdan las siguientes reglas de uso de los medios telemáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras:

– Las personas trabajadoras podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, la red corporativa e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

– Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe o jefa inmediata, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red corporativa.

– Con carácter general, las personas trabajadoras no podrán utilizar el correo electrónico, la red corporativa, ni internet, para fines particulares o ajenos al desempeño de sus funciones laborales.

– Bajo ningún concepto podrán, las personas trabajadoras, ceder a terceros las claves de acceso al sistema informático o de comunicaciones, utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de personas trabajadoras o perturbe el normal funcionamiento de la red corporativa.

– Igualmente, queda prohibido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la extracción de datos de dispositivos móviles o fijos electrónicos o informáticos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., así como aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeos, audio u otros materiales no relacionados con las funciones del puesto de trabajo.

– El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación de régimen disciplinario, en su caso, sin perjuicio de la exigencia de otras responsabilidades.

– Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de cualquier persona trabajadora, la empresa podrá utilizar cámaras ocultas o realizar las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, llevar a cabo una auditoria en el ordenador de la persona trabajadora o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de las personas trabajadoras o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si la persona trabajadora lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.

– En el marco de sus competencias organizativas, las empresas procurarán elaborar un manual de conducta o buenas prácticas en el uso de las tecnologías de la información en el que se contemplen medidas que garanticen la privacidad de los datos personales.

## CAPÍTULO II

## Contratación

### Artículo 12. *Modalidades de contratación.*

12.1 En el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se podrán utilizar la totalidad de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

12.2 Se podrá utilizar el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, que se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o bien para el desarrollo de aquéllos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Los llamamientos deberán realizarse por orden objetivo, garantizando criterios de igualdad y no discriminación.

En caso de llamamiento, la empresa garantiza un periodo mínimo de prestación de servicios de 90 días por año.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

12.3 Por lo que respecta a la posibilidad de utilizar las diferentes modalidades de contratación de duración determinada, se podrá utilizar el contrato por circunstancias de la producción para los siguientes supuestos:

a) Incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere; siempre que no se trate de actividades productivas de temporada o de naturaleza estacional.
b) Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, durante un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

12.4 Todo lo anterior deberá entenderse sin perjuicio de los instrumentos de contratación temporal previstos en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 13. *Preaviso, cese y finalización.*

13.1 En cuanto a la extinción del contrato de trabajo por baja voluntaria o dimisión de la persona trabajadora, se establece que quien desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito y cumpliendo un preaviso que ascenderá a:

– Para las personas trabajadoras adscritas a los niveles 1 y 2 de los grupos profesionales I, II y III: 30 días naturales.
– Para el resto de las personas trabajadoras: 15 días naturales.

13.2 El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario real un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales de pagas extraordinarias.
13.3 Si en el momento de causar baja, por cualesquiera razones (baja voluntaria, fin de contrato, cese a instancia de la Empresa, etc.) la persona trabajadora no hubiese devuelto a la Empresa los útiles, herramientas y prendas de trabajo que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, ésta quedará autorizada para descontar de la liquidación el importe correspondiente al valor de dichos elementos.

Artículo 14. *Período de prueba.*

14.1 La duración máxima del periodo de prueba será de seis meses.
14.2 El cómputo del periodo de prueba se verá automáticamente interrumpido en caso de situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, o cualesquiera otras que afecten a la suspensión del contrato de la persona trabajadora durante el periodo de prueba, siempre que exista acuerdo entre ambas partes.
14.3 El pacto de periodo de prueba deberá constar expresamente en el contrato de trabajo.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO III

**Tiempo de trabajo**

Artículo 15. *Jornada laboral.*

15.1 La jornada laboral anual será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, con un máximo de 1.800 horas anuales, distribuida de lunes a domingo, según las necesidades de la empresa.

15.2 Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá utilizar la distribución irregular de la jornada hasta en un 10% de la jornada ordinaria anual. La utilización de esta medida exigirá someterse al respeto de los plazos de preaviso y tiempos de descanso previstos legalmente.

15.3 La empresa podrá establecer turnos, franjas horarias, jornadas continuadas o partidas, de conformidad con las exigencias del servicio, garantizando que la jornada anual pactada se cumpla mediante ajustes de horarios, recuperaciones o descansos compensatorios cuando sea necesario.

15.4 La organización de la jornada podrá prever periodos de recuperación o descansos adicionales en épocas de menor actividad, con el fin de ajustar el cómputo anual de horas al máximo establecido sin vulnerar los derechos laborales o los descansos exigidos por la ley.

15.5 Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio consecutivo, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente se garantizará el descanso mínimo legal establecido en la normativa vigente.

15.6 Se garantiza para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio un mínimo de un fin de semana de calidad cada cuatro meses, que no podrá ser disfrutado durante los meses de junio, julio y agosto de cada año. Dicho descanso se disfrutará por un día y medio de duración, entre el viernes y el domingo, salvo que por necesidades operativas o de servicio del centro de trabajo correspondiente no sea posible establecer el descanso semanal en estos términos.

Artículo 16. *Horas extraordinarias y horas complementarias.*

16.1 Si por la cobertura de necesidades urgentes y excepcionales del servicio debieran realizarse horas extraordinarias, éstas se compensarán, según se pacte en el contrato individual de trabajo, mediante (i) descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes o (ii) metálico, en este último caso con un incremento del 25% sobre el salario base de la hora ordinaria, de conformidad con las cuantías que figuran en las tablas del convenio.

La realización de horas extraordinarias exige, en cualquier caso, autorización expresa y por escrito por parte de la Dirección de la Empresa. Los eventuales excesos de jornada que no cuenten con tal autorización no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

No se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

16.2 La empresa solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente y por escrito con la persona trabajadora.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá superar el 60% de las horas ordinarias contratadas.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de cinco días naturales.

Artículo 17. *Registro y control horario.*

17.1 El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras.

17.2 El control horario incluye la jornada efectiva total de la persona trabajadora.

17.3 Con carácter general, se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora conforme a lo establecido en el apartado 2.

El tiempo de mera presencia no será considerado como de trabajo efectivo, salvo que la persona trabajadora esté a disposición de la empresa y esta le encomiende o autorice actividad laboral.

A los efectos del cómputo del tiempo de trabajo, se descontará cualquier interrupción de la jornada durante la cual la persona trabajadora no preste servicios de manera efectiva –salvo que legal o convencionalmente exista una previsión contraria–, incluyendo de manera enunciativa pero no limitativa los siguientes supuestos, que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo:

– Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.8 del presente, el tiempo empleado para realizar cualquier comida durante el día.

– Realización de gestiones privadas durante la jornada de trabajo.

– Cualquier otro supuesto en el que la persona trabajadora, durante su jornada de trabajo ordinaria, no se encuentre prestando servicios efectivos para la Empresa.

17.4 En los supuestos de jornada partida, la pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que se tenga encomendada la realización de tareas.

17.5 Cuando la persona trabajadora asista a la formación obligatoria organizada por la Empresa, será considerado como de trabajo efectivo.

17.6 El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

En caso de utilizar soporte en papel, se hará, en la medida de lo posible, con una hoja por persona trabajadora. La utilización de este soporte se realizará de forma excepcional y/o cuando no existan medios técnicos adecuados para ello.

17.7 Salvo pacto en contrario, las pausas de carácter no fisiológico realizadas por la persona trabajadora en horario laboral no tendrán la consideración de trabajo efectivo.

17.8 En caso de personas trabajadoras que presten sus servicios en jornadas continuadas y superiores a seis horas diarias, se incluirá una pausa de 15 minutos que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 18. *Vacaciones anuales.*

18.1 La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales por cada año completo de servicios. Las personas trabajadoras con una antigüedad en la Empresa inferior a un año disfrutarán de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

18.2 Las vacaciones deberán disfrutarse de lunes a domingo, excepto los dos días restantes, que se adicionarán a una de las cuatro semanas de disfrute, por periodos mínimos de (7) días.

18.3 Las vacaciones no podrán solicitarse durante los periodos de máxima afluencia, definidos como los festivos o vacaciones escolares, para garantizar la correcta prestación del servicio en los centros.

18.4 La planificación de las vacaciones se realizará evitando la coincidencia entre compañeros/as de un mismo departamento o área funcional, de manera que se asegure la cobertura adecuada del servicio.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

En caso de que dos personas del mismo departamento soliciten el disfrute de las vacaciones durante un mismo periodo y este resulte incompatible, el derecho al disfrute a dichas vacaciones se determinará mediante sorteo.

18.5 Todas las solicitudes de vacaciones deberán realizarse por escrito y ser validadas expresamente por el superior jerárquico, así como por el departamento de recursos humanos, antes de su disfrute.

18.6 Las vacaciones se deberán solicitar en el primer trimestre del año natural, salvo autorización empresarial expresa.

En dicha solicitud, deberán necesariamente especificarse, uno a uno, todos los días de disfrute de vacaciones que se soliciten, debiendo verificarse por su superior jerárquico, a la hora de prestar su conformidad a la solicitud correspondiente, que los días solicitados son correctos.

18.7 El calendario de vacaciones se fijará de manera que la persona trabajadora conozca la fecha de disfrute de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación al comienzo del disfrute. Dicho plazo no será aplicable en caso de que la persona trabajadora no solicite sus vacaciones durante el primer trimestre del año natural o formule su petición de forma que no sea posible dar cumplimiento al citado plazo.

18.8 En el caso de que las personas trabajadoras no puedan disfrutar de las vacaciones en el año natural, excepcionalmente las podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente.

18.9 En virtud del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, la persona afectada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en unas fechas distintas y una vez finalizada la suspensión del contrato aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

Si el periodo de vacaciones coincide con una situación de incapacidad temporal por causas distintas a las descritas en el párrafo anterior que impida el disfrute total o parcial durante el año meritado, la persona afectada podrá disfrutarlas una vez finalice la incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que hayan estado meritadas; supeditando el mismo a la solicitud correspondiente y respetando el cuadro de vacaciones vigente del centro al que pertenezca.

Artículo 19. *Trabajo en días festivos.*

Debido a las características específicas de la actividad regulada por este convenio, las fiestas nacionales, autonómicas y locales no siempre podrán disfrutarse en la fecha correspondiente.

Los días festivos no disfrutados se compensarán con otros días de descanso en fecha distinta y en un periodo máximo de cuatro meses desde el hecho causante, respetando la jornada ordinaria y los descansos legales.

Para que dicho disfrute pueda realizarse en fines de semana o periodos de mayor actividad será necesario que medie autorización expresa por parte de la Empresa, que será en todo caso voluntaria. Si la Empresa rechaza el disfrute por estos motivos, el festivo no disfrutado podrá ser compensado en un plazo máximo de seis meses.

En los casos en que la persona trabajadora no pueda disfrutar del día festivo por finalización de contrato, despido o baja voluntaria, se adicionará un día de vacaciones por cada festivo no disfrutado al cálculo de su finiquito, que se abonará conforme a la legislación vigente y las condiciones del presente convenio.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 20. *Permisos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará en el primer día laborable que le siga. El mismo permiso podrá ser disfrutado en caso de constitución de pareja de hecho, siempre que se acredite, a través del correspondiente registro público, la constitución de dicho vínculo. No se podrá disfrutar de este permiso más de una vez cuando la unión se produzca entre las mismas personas.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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.

c) Cinco días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

d) Cuatro días hábiles por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como en caso de que la persona fallecida sea un tío, tía, sobrino o sobrina.

e) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Entidad pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que esta persona, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Entidad.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) 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.

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

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la Entidad podrá establecerlo.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

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

## CAPÍTULO IV

## Clasificación profesional

Artículo 21. *Criterios generales.*

El sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo tiene como finalidad facilitar una adecuada organización del trabajo, adaptada a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos, garantizando en todo caso la dignidad de las personas trabajadoras, la igualdad de oportunidades, la promoción profesional y una retribución justa.

El personal que preste servicios para la empresa y que resulte afectado por el presente convenio, quedará clasificado en grupos profesionales, atendiendo, principalmente, a las funciones efectivamente desempeñadas.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se aplicarán conforme a reglas comunes y objetivas, sin discriminación alguna por razón de sexo, edad u otra circunstancia personal o social, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 22. *Clasificación profesional.*

22.1 El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en los siguientes grupos y categorías profesionales, en atención a las funciones efectivamente desarrolladas. El desempeño de las funciones propias del grupo profesional y área funcional asignados define el contenido básico de la prestación laboral.

Los grupos profesionales y áreas funcionales regulados en este convenio tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, sin que ello suponga restricción alguna para la organización del trabajo por parte de la empresa o denominación de otros puestos.

A los efectos de la movilidad funcional, la clasificación profesional establecida en el presente convenio se entiende conforme a lo previsto en el artículo 22.2 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos concordantes.

22.2 Los grupos profesionales serán los siguientes:

a) Grupo profesional I: personas trabajadoras que realizan funciones directivas, de responsabilidad y/o administrativas en el área funcional de gestión, organización y administración de la empresa, con diferentes grados de autonomía y que pueden tener, o no, responsabilidad sobre un equipo de personas. Se incluyen, entre otras, las funciones relativas a la administración de personal, recursos humanos, marketing, IT, compras, contabilidad y finanzas. Este grupo profesional I se dividirá, a su vez, en las siguientes categorías profesionales:

Nivel 1. Dirección.

Personas trabajadoras que diseñan e implementan estrategias participando en la planificación, dirección y coordinación de los diferentes proyectos y actividades, establecen objetivos/proyectos y garantizan el cumplimiento de estos, participando activamente en la gestión económica y administrativa de la empresa.

Nivel 2. Responsables.

Personas trabajadoras que son responsables de una determinada área o departamento, asumiendo proyectos complejos. Por tanto, estos se ocupan de recibir y ejecutar las decisiones estratégicas de los cargos directivos y crean y organizan equipos

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

de trabajo para llevarlas a cabo, funcionando como puente que une la parte estratégica con la parte operativa de la empresa.

Nivel 3. Oficiales administrativos.

Personas trabajadoras que, aun actuando bajos las instrucciones de su superior jerárquico, cuenta con conocimientos suficientes, de carácter general, sobre la técnica administrativa y, realiza trabajos que requieren iniciativa, responsabilidad, autonomía y organización, dentro de las materias propias de su ámbito.

Nivel 4. Auxiliares administrativos.

Personas trabajadoras que proporcionan soporte técnico y auxilio administrativo elemental a la estructura o ámbito en el que estén encuadrados.

b) Grupo profesional II: personas trabajadoras que realizan funciones vinculadas a la actividad principal de la empresa, relacionada con la explotación del servicio de ocio y recreación, así como la atención al público. Incluye, entre otras, funciones como la atención al cliente, información, venta de productos, cobros, cumplimiento de las normas de seguridad, la limpieza y orden de las zonas de trabajo.

Nivel 1. Encargados.

Personas trabajadoras que se encargan de la coordinación de equipos operativos y de atención al público.

Nivel 2. Supervisores.

Personas trabajadoras que se encargan de supervisar un determinado área de explotación de la actividad, teniendo o no un equipo a su cargo.

Nivel 3. Especialista en operaciones recreativas.

Personas trabajadoras que se encargan de planificar y coordinar actividades, servicios e instalaciones destinadas al ocio, deporte y entretenimiento.

Nivel 4. Monitores.

Personas trabajadoras que prestan servicios realizando tareas de apoyo a operaciones y de atención al público, ejecutando las directrices que se le encomiendan.

c) Grupo profesional III: personas trabajadoras que realizan funciones vinculadas a aspectos técnicos y de mantenimiento de infraestructuras. Sus funciones incluyen el mantenimiento preventivo y correcto de las instalaciones, atracciones, zonas de juego, pistas de bolera, estructuras de jumping y equipamiento, así como la reparación y conservación de la maquinaria, sistemas y tareas de montaje, desmontaje o acondicionamiento de espacios.

Nivel 1. Responsables.

Personas trabajadoras que son responsables de una determinada área o departamento, asumiendo proyectos complejos. Por tanto, estos se ocupan de recibir y ejecutar las decisiones estratégicas de los cargos directivos y crean y organizan equipos de trabajo para llevarlas a cabo, funcionando como puente que une la parte estratégica con la parte operativa de la empresa.

Nivel 2. Técnicos especialistas.

Personas trabajadoras que desempeñan funciones de mayor complejidad técnica y con un nivel de responsabilidad superior. Se encargan de la supervisión operativa, la

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

coordinación de actividades o servicios y la resolución de incidencias que requieren criterio técnico avanzado. Además, puede participar en la planificación, control de procedimientos y mejora de procesos, actuando como referente técnico para el resto del equipo y asegurando que las operaciones se ejecuten conforme a estándares de calidad y seguridad.

Nivel 3. Técnicos de mantenimiento.

Personas trabajadoras cuya labor se centra en la conservación, reparación y funcionamiento óptimo de equipos, instalaciones y sistemas. Realiza inspecciones preventivas, diagnósticos de averías, ajustes y sustitución de piezas, así como labores de mantenimiento correctivo y preventivo. Su objetivo principal es garantizar que las infraestructuras operen de forma segura, eficiente y continua, minimizando el tiempo de inactividad y atendiendo incidencias técnicas relacionadas con maquinaria, electricidad, fontanería, climatización o sistemas específicos del centro.

Nivel 4. Operador Técnico Auxiliar.

Personas trabajadoras con un perfil de apoyo operativo que realiza tareas de menor complejidad técnica bajo la supervisión de técnicos superiores. Sus funciones incluyen ayudar a la puesta en marcha de equipos, preparar materiales, transportarlos, ejecutar labores básicas de mantenimiento, limpieza técnica o control de accesos, así como apoyar en maniobras y operaciones rutinarias. Su papel es esencial para el funcionamiento diario, ya que facilita el trabajo del resto del equipo y garantiza que las operaciones básicas estén correctamente atendidas.

d) Grupo Profesional IV: personas trabajadoras que realizan funciones de soporte y/o servicios, auxiliares a la actividad de la empresa.

Nivel 1. Personal de oficios.

Personas trabajadoras contratadas para el desempeño de un determinado oficio, exigiéndosele formación teórico-práctica adecuada o dominio acreditado del trabajado a realizar.

Dentro de este grupo se encontrarán, a título enunciativo pero no limitativo, personas que realicen funciones de limpieza, conserjería, maquillaje, peluquería o portería.

22.3 Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales y en los respectivos niveles existentes son los siguientes:

a) Autonomía: valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.
b) Iniciativa: valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.
c) Responsabilidad: valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.
d) Conocimiento: valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.
e) Complejidad: valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 23. *Movilidad funcional.*

23.1 De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional se desarrollará dentro del mismo grupo profesional, lo que implica que una misma persona trabajadora podrá desarrollar, simultánea o sucesivamente, las diferentes funciones y niveles que integran el grupo profesional, por decisión de la empresa.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

23.2 La persona trabajadora recibirá la retribución correspondiente al grupo y nivel que tenga asignado en cada momento, como consecuencia de sus funciones.

23.3 Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o de dos o más categorías dentro del mismo grupo, la asimilación a uno u otro grupo o una u otra categoría se realizará según las funciones que resulten prevalentes.

## CAPÍTULO V

## Ordenación del salario y retribución

Artículo 24. *Retribución. Estructura retributiva y revisión salarial anual.*

24.1 La retribución de las personas trabajadoras es la que se establece en las tablas salariales que se acompañan a este convenio colectivo como anexo I, que incluye y totaliza todos los conceptos y complementos que históricamente hayan podido venir percibiendo las personas trabajadoras, con absorción de los mismos.

24.2 La estructura retributiva de aplicación es la siguiente:

a) Salario base: correspondiente al previsto en las tablas salariales que se acompañan como anexo I del convenio colectivo en atención a la clasificación profesional y puesto de trabajo desempeñado.

b) Complementos funcionales: concedidos en atención a las circunstancias profesionales, responsabilidades, funciones, etc. de la persona trabajadora, por lo que tendrán carácter no consolidable.

c) Gratificaciones y premios: tendrán carácter voluntario y no generarán ningún tipo de condición más beneficiosa o derecho adquirido. Son concedidos en atención a las circunstancias profesionales, responsabilidades, funciones, etc. de la persona trabajadora, por lo que tendrán carácter no consolidable.

d) Otros complementos: abonados en atención a determinadas circunstancias del trabajo efectivamente desempeñado, de conformidad con lo expuesto en el presente convenio.

24.3 La revisión salarial se realizará a partir del 1 de enero de 2028, en la siguiente fórmula:

– 1% para el año 2028.
– 1% para el año 2029.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo percibirán su retribución en doce pagos mensuales ordinarios y dos gratificaciones extraordinarias, compuestas exclusivamente por el salario base, en los meses de junio y diciembre.

El calendario de devengo de las gratificaciones extraordinarias será el siguiente:

a) Gratificación de junio. Devengo de 1 de enero a 30 de junio del año natural.

b) Gratificación de diciembre. Devengo de 1 julio a 31 de diciembre del año natural.

Las citadas gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre podrán prorratearse en los doce pagos mensuales ordinarios, a elección de la empresa.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 26. *Plus de Nocturnidad.*

26.1 El personal que no haya sido contratado específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno, ya sea en régimen de turnos o fijo, percibirá un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada en dicho horario.

26.2 El importe del plus de nocturnidad será de 0,50 euros por hora nocturna.

26.3 Se entiende por horario nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Artículo 27. *Uniformidad.*

La empresa proporcionará anualmente al personal la ropa de trabajo adecuada para la realización de sus funciones, consistente en un uniforme de verano y otro de invierno cuando sea necesario y según las condiciones del servicio. Dicha entrega no tendrá carácter salarial y su uso será obligatorio.

La empresa podrá, a su elección, sustituir la entrega de la citada uniformidad por la correspondiente compensación económica.

En caso de deterioro por uso anormal o causa imputable a la persona trabajadora, o pérdida injustificada del uniforme, se descontará el valor correspondiente de la nómina inmediatamente posterior.

Para preservar la imagen de la empresa, no está permitido utilizar los uniformes fuera del horario laboral, considerándose dicha conducta infracción laboral según el régimen disciplinario del presente convenio.

Los zapatos deberán ser adquiridos por las personas trabajadoras, salvo que requieran características especiales por motivos de seguridad, en cuyo caso serán proporcionados por la empresa y no sustituibles por compensación económica.

Las características específicas del calzado (antideslizante, color, forma, material, etc.) se entregarán junto con el vestuario, así como las normas de uso correcto, en el momento de la recogida.

Artículo 28. *Accidente y enfermedad.*

28.1 El personal afectado por este convenio tendrá derecho a las prestaciones económicas y sociales por accidente y enfermedad en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

28.2 Cuando la incapacidad temporal obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación, a partir del día siguiente a la baja y hasta un máximo de dieciocho meses.

La obligación del pago de este complemento por parte de la empresa se extinguirá en el mismo momento en el que la persona trabajadora deje de estar vinculada con la empresa, con independencia de la causa, así como en supuesto de excedencia por cualquier causa.

28.3 En el resto de los casos, se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente en materia de Seguridad Social y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Seguro de responsabilidad civil patronal.*

29.1 La Empresa contratará una póliza de responsabilidad civil patronal, con cobertura para todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, con el fin de garantizar la protección de la Empresa frente a reclamaciones derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales sufridas por el personal.

29.2 A partir de la entrada en vigor del convenio colectivo, la Empresa dispondrá de un plazo de dos meses para su contratación y este deberá mantenerse en vigor durante toda la vigencia del convenio, garantizando la protección de la Empresa y del personal frente a riesgos derivados de su actividad laboral.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VI

**Prevención de riesgos laborales, igualdad y no discriminación**

Artículo 30. *Declaración general de fomento de la cultura preventiva.*

30.1 Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos reglamentos que la desarrollan.

30.2 Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

a) Se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, la empresa y las personas trabajadoras pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de aquéllas.

Artículo 31. *Protección frente al acoso.*

En virtud de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa dispondrá de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo y frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, que incorporará un procedimiento específico destinado a prevenir estas situaciones y que facilite dar vía a las denuncias que puedan formular las personas trabajadoras que hayan sido objeto de acoso.

Dicho protocolo garantizará el compromiso con la igualdad, la diversidad, la inclusión y la no discriminación y establecerá los principios generales de respeto ante situaciones de acoso en el trabajo en todas sus formas, incluido, pero no limitado, al acoso sexual, acoso por razón de sexo, a los actos discriminatorios por razón de ideología, raza, religión u orientación sexual y al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Asimismo, se establecerá un procedimiento que deben seguir todas las personas trabajadoras una vez consideren que pueden ser víctima de una supuesta situación de acoso en el trabajo, que se iniciará mediante escrito de denuncia y en el que regirán los principios de buena fe, ausencia de interés personal, confidencialidad e inexistencia de represalias.

Artículo 32. *Declaración contra la discriminación por razón de Género y Plan de Igualdad.*

32.1 Las partes firmantes coinciden en la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género, de forma que quede garantizada la misma retribución para un trabajo de igual valor y mismas condiciones objetivas y personales, sin que pueda existir diferencia discriminatoria alguna por razón de sexo.

En caso de tener Plan de Igualdad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, se incluirá en el diagnóstico de situación una valoración de puestos, asegurando que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la realización de la valoración, los puestos se agruparán por funciones análogas, para lo que las empresas deberán poner en conocimiento de la comisión negociadora del Plan de Igualdad la descripción de los distintos puestos, con objeto de que la comisión verifique la conveniencia de dicha agrupación.

32.2 De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la empresa, sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrá de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La empresa, en caso de tener más de cincuenta personas trabajadoras deberá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad con el alcance y contenidos establecidos en la citada Ley Orgánica. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual, la Dirección de la Empresa facilitará todos los datos e información necesaria e imprescindible para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos necesarios del registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. Además, se deberá realizar una auditoría retributiva en base al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en los términos y plazos previstos en el mismo.

Con carácter previo al Plan de Igualdad, se realizará un diagnóstico en los términos y contenidos previstos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020.

Los planes de igualdad contendrán medidas evaluables y un contenido mínimo según recoge el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con medidas específicas, entre otras, para prevenir el acoso sexual y por razón de género según lo establecido en el artículo 48 de dicha ley.

Artículo 33. *Declaración contra las diferencias salariales discriminatorias por razón de género y medidas para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.*

33.1 Las partes firmantes del presente convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo, no admitiéndose ningún tipo de discriminación ni, en particular, la discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En concreto, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución; así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto 901/2020 sobre los planes de igualdad y Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva, o cualquier norma que las sustituya.

La empresa se compromete a promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Se fomentará la igualdad de trato y no discriminación, creando un contexto favorable a la diversidad y la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, en todo lo relativo a la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

33.2 Con el propósito de alcanzar una igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, se acuerdan las siguientes medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

a) Medidas de acceso al empleo.

En los procedimientos de selección se utilizarán criterios objetivos y neutros para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta:

– El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, sino que se priorizará la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo.
– La empresa se compromete a ampliar las fuentes de selección para la captación de personas trabajadoras, contando con medios y, en su caso, entidades que promuevan la inserción laboral de personas LGTBI.
– Las personas encargadas de la selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

b) Medidas sobre clasificación y promoción profesional.

– El sistema de clasificación profesional en la empresa se aplicará considerando los criterios objetivos establecidos y sin sesgos de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, a quienes se les garantizará el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
– Los procedimientos de ascenso se realizarán aplicándose de forma objetiva y neutra para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo.
– Las personas trabajadoras tendrán, en el caso de que concurra el supuesto de hecho, igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.
– En las evaluaciones que la empresa pudiera hacer del desempeño de las personas trabajadoras, se atenderán criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
– Se formará en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

c) Medidas sobre formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. En este sentido:

– Se dará conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo, su alcance y contenido.
– Se darán a conocer las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

– Se difundirá el protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

– En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos y estereotipos, de forma que resulte respetuoso con la diversidad.

d) Medidas sobre entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

– Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas.

– Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.

– En la evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales, se incluirá la discriminación por LGTBIfobia como un riesgo para la salud.

– En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo LGTBI.

– En los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

e) Medidas sobre permisos y beneficios sociales.

– Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos aplicables en la empresa sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, características sexuales, y expresión de género.

– Se reconocerán todas las formas de familia, incluyendo aquellas constituidas por parejas del mismo sexo.

f) Régimen disciplinario.

– Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán causa de sanción de conformidad con el régimen disciplinario regulado en el presente convenio colectivo.

g) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

La Empresa cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, se actualizará y ampliará específicamente para incluir medidas que garanticen una cobertura suficiente a las personas LGTBI.

Artículo 34. *Personas trabajadoras con discapacidad.*

En caso de emplear a un número de cincuenta o más personas trabajadoras de promedio al año, calculado con el procedimiento utilizado para las elecciones sindicales, existirá la obligación a que de entre ellos y ellas, al menos, el dos por ciento sean personas trabajadoras con discapacidad reconocida.

La obligación anterior debe entenderse sin perjuicio de la posibilidad de obtener la declaración de excepcionalidad y adoptar las medidas alternativas a las que normativamente haya lugar.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VII

**Formación profesional y beneficios sociales**

Artículo 35. *Formación profesional.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 36. *Beneficios sociales.*

Con carácter anual, las personas trabajadoras que acrediten al menos 365 días de prestación efectiva de servicios en la empresa tendrán derecho a una tarjeta regalo por valor de 100 euros brutos, que podrá utilizarse en cualquiera de los centros. Esta tarjeta no será válida para el canje de premios ni para la adquisición de consumiciones. La entrega de la misma se realizará en el mes de enero de cada año, por lo que será necesario estar de alta en la compañía a tal fecha para su percepción.

CAPÍTULO VIII

**Régimen disciplinario**

Artículo 37. *Faltas y sanciones.*

La Dirección de la Empresa podrá imponer sanciones por los incumplimientos laborales cometidos por las personas trabajadoras, entendiendo por tales cualquier acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, en el presente convenio colectivo, en las políticas internas de la empresa y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por una persona trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza de los hechos, a sus consecuencias, a la intencionalidad o negligencia apreciada y a su trascendencia en el funcionamiento, reputación e imagen de la empresa.

La valoración y graduación de las faltas, así como de la sanción a imponer, corresponderá a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a su revisión ante la jurisdicción laboral competente.

Artículo 39. *Procedimiento sancionador.*

La imputación de faltas leves podrá realizarse mediante comunicación verbal o escrita a la persona trabajadora, dejando constancia de los hechos que la motivan.

La imputación de faltas graves o muy graves deberá realizarse siempre por escrito, indicando la fecha y los hechos concretos que las motivan.

Todas las comunicaciones, ya sean verbales o escritas, podrán considerarse antecedentes válidos para la aplicación de sanciones posteriores, reincidencia o para justificar un despido disciplinario.

En el caso de sanciones por faltas muy graves, deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 40. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de falta leve las siguientes acciones u omisiones:

1. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad durante un mes. Se considera impuntualidad cualquier demora de más de cinco minutos al inicio o final de la jornada, debiendo el trabajador estar en su puesto uniformado y listo para trabajar en el horario fijado. Si generan perjuicios importantes, se podrán considerar graves o muy graves.
2. No fichar a la entrada o a la salida del trabajo.
3. No comunicar con antelación la ausencia al trabajo por causa justificada, salvo imposibilidad, en cuyo caso deberá presentarse justificación en un plazo máximo de 24 horas.
4. Uso indebido de herramientas, materiales o uniformes, incluido usar el uniforme fuera del horario laboral sin causa justificada.
5. No cumplir instrucciones internas que no afecten gravemente al servicio.
6. Descuido, errores o demoras en el trabajo que no produzcan perjuicio relevante en el servicio.
7. No comunicar cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con compañeros/as durante la jornada, siempre que no sea frente al público.
9. Falta de asistencia al trabajo por un día, sin causa justificada; salvo que cause perjuicio a la empresa, en cuyo caso será grave.
10. Disminución voluntaria y ocasional del rendimiento normal o pactado.
11. No hacer uso del uniforme y complementos durante la jornada en una ocasión, salvo causa justificada.
12. No portar distintivos preceptivos o llevar elementos no autorizados en el uniforme, de forma puntual.
13. Falta ocasional de aseo y pulcritud personal, o del material empleado en el servicio.
14. Uso puntual del teléfono móvil particular durante la jornada en presencia de visitantes o vistiendo uniforme reglamentario. En caso de que se produzca en más de una ocasión, será falta grave o muy grave.
15. No asistir a reuniones, formaciones u otras convocatorias internas obligatorias, cuando no cause perjuicios relevantes o no se trate de formaciones preceptivas por la legislación vigente.
16. Incumplimiento menor de procedimientos administrativos internos, como entrega tardía de documentación o registros.
17. Incumplimiento menor de protocolos de seguridad o higiene, cuando no genere riesgo real para la empresa ni para el resto de las personas.

Artículo 41. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes acciones u omisiones:

1. Dos faltas de asistencia no justificadas en un plazo de un mes, o una sola si causa perjuicio a la empresa o a los compañeros/as.
2. Cuatro o más retrasos en un mes. Se considera impuntualidad cualquier demora de más de cinco minutos al inicio o final de la jornada, debiendo el trabajador estar en su puesto uniformado y listo para trabajar en el horario fijado.
3. No cumplir el calendario de turnos, cambios de guardia o sustituciones autorizadas.
4. La comisión de tres o más faltas leves en un plazo de seis meses.
5. Desobedecer puntualmente instrucciones de la empresa o mandos en el ejercicio de sus funciones.
6. Obstaculizar o resistirse a la implementación de métodos, procedimientos de seguridad o cambios organizativos.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

7. Suplantar a otro trabajador, alterar registros de fichaje o manipular sistemas de control horario, salvo que la conducta se produzca en más de una ocasión, en cuyo caso será muy grave.

8. No usar equipos de protección individual o prendas de seguridad cuando sea obligatorio, poniendo en riesgo a sí mismo, terceros o bienes de la empresa; salvo que, por la entidad del riesgo, pueda calificarse como muy grave.

9. Juegos, distracciones, uso de redes sociales, mensajería o dispositivos electrónicos no autorizados durante la jornada, cuando se haya producido en más de una ocasión.

10. Descuido grave en la conservación de instalaciones, materiales o equipamiento, que pueda causar daños o pérdida económica.

11. Negligencia que afecte a la prestación del servicio.

12. No comunicar de manera inmediata y continuada a la empresa la existencia y evolución de una baja médica o ausencia justificada, incumpliendo la obligación de mantener informada a la empresa sobre la situación de incapacidad temporal o permiso legalmente reconocido.

13. Uso indebido de bienes, productos o recursos de la empresa para fines personales; salvo que se produzca de forma reiterada, en cuyo caso será muy grave.

14. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin autorización.

15. Falta de aseo personal o uniforme, en más de una ocasión o cuando genere quejas de clientes, compañeros o haya habido advertencia o sanción previa.

16. No respetar las normas de imagen corporativa o uso del uniforme fuera de horario laboral, en más de una ocasión.

17. Abandonar el servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo, cuando cause perjuicio a la empresa, compañeros o clientes.

18. Omitir la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando fin de jornada.

19. Rechazar realizar tareas u órdenes de servicio ordinarias sin causa justificada.

20. Abandonar el puesto de trabajo sin comunicación previa o autorización del superior, cuando ello afecte al funcionamiento del servicio, la seguridad de personas o instalaciones, o la continuidad de la operación.

21. Abuso de autoridad o posición de cargo superior sobre subordinados, salvo que por su trascendencia pueda calificarse como muy grave.

22. Incumplimiento de normas de seguridad, salud laboral o protocolos internos que pueda generar riesgo de accidente o sanción a la empresa; salvo que, por su trascendencia, se pueda calificar como muy grave.

23. No atender al público, con corrección, respeto y diligencia; salvo que, por su naturaleza, sea susceptible de calificarse como muy grave.

Artículo 42. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes acciones u omisiones:

1. Tres o más faltas de asistencia, sin causa justificada, en un periodo de 90 días.

2. Cinco o más faltas de puntualidad en 30 días, o diez o más en seis meses. Se considera impuntualidad un retraso igual o superior a cinco minutos al inicio o final de la jornada, debiendo la persona trabajadora encontrarse uniformada y en condiciones de realizar sus tareas.

3. La comisión de tres o más faltas graves distintas en un periodo de seis meses.

4. Hurto, robo, malversación apropiación indebida de bienes, propinas o cualquier otro activo de la empresa, compañeros/as, clientes o usuarios, con independencia de su valor.

5. Simulación de enfermedad o accidente, o cualquier manipulación destinada a prolongar una baja o utilizar un permiso de forma ilegítima.

6. Alteración fraudulenta de inventarios, registros de control de producción, fichajes o sistemas de acceso en más de una ocasión.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

7. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado.

8. Ejecución deficiente y voluntaria de trabajos correctamente encomendados, causando perjuicio a personas o bienes de la empresa.

9. Negligencia o desidia grave que afecte a la correcta marcha del servicio.

10. Incumplimiento de normas de seguridad, salud laboral e higiene, protocolos internos, de emergencia o uso de equipos de protección individual (EPI) que puedan generar riesgo de accidente o sanción grave o muy grave a la empresa.

11. Abandonar el puesto de trabajo sin autorización cuando ello pueda causar daño o perjuicio grave a personas, a bienes de la empresa o interrumpir gravemente la correcta realización del servicio o de la actividad del centro.

12. Malos tratos, agresiones, amenazas o insultos a compañeros/as, mandos o clientes.

13. Acoso laboral, moral, sexual, por razón de sexo, o cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de la plantilla, clientes o personas relacionadas con la empresa, incluyendo cualquier abuso de posición jerárquica para obtener ventajas, favores o intimidar.

14. Uso personal y/o indebido y reiterado de medios de comunicación, internet, correo electrónico, redes sociales o información interna, confidencial y/o reservada.

15. Consumo o apropiación de productos, materiales o recursos de la empresa, sin autorización expresa por parte de la empresa.

16. Falta de cumplimiento de obligaciones de supervisión por parte de mandos, supervisores, directores o responsables, tolerando o no corrigiendo faltas graves o muy graves de subordinados.

17. Cualquier conducta susceptible de ser calificada como delito.

18. Realización de actividades incompatibles o competencia desleal con la empresa.

19. Actitudes que generen riesgo grave de accidente, daño a bienes, clientes o compañeros/as.

20. Negativa a colaborar en registros, inspecciones o controles obligatorios legalmente autorizados.

21. Comerciar con clientes productos que no son titularidad de la empresa, sin autorización ni consentimiento.

22. Mantener conductas de hostilidad, agresión física o verbal, amenazas o cualquier comportamiento intimidatorio hacia compañeros, superiores, clientes o proveedores, que ponga en riesgo la integridad física, el orden laboral o la reputación de la empresa.

23. Injuriar, calumniar o difamar a compañeros, mandos o a la empresa en redes sociales, mensajería o cualquier medio público o privado.

24. Conducción de vehículos de la empresa sin autorización, incumpliendo normas de circulación o poniendo en riesgo personas, instalaciones o bienes.

25. Divulgación de información confidencial de la empresa o datos de clientes sin autorización.

26. Falta continuada de aseo personal o uniforme; realizada en más de una ocasión, cuando genere quejas o haya habido sanción o advertencia previa.

27. Fraude, transgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza en el desempeño del trabajo o cualquier conducta que pueda generar desconfianza con respecto a su autor.

28. Desobediencia, indisciplina o cumplimiento de instrucciones expresas encomendadas en más de una ocasión o cuando haya mediado advertencia o sanción por estos hechos.

29. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, así como introducir o portar sustancias ilegales, prohibidas o drogas en el centro de trabajo.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 43. *Clase de sanciones.*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras podrán ser sancionadas de acuerdo con su graduación –leve, grave o muy grave–, pudiendo la empresa imponer la sanción que considere adecuada dentro del rango establecido.

Sanciones por falta leve:

– Amonestación verbal.
– Amonestación escrita.
– Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

Sanciones por falta grave:

– Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días.

Sanciones por falta muy grave:

– Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.
– Despido disciplinario.

Adicionalmente, todas las sanciones podrán llevar la degradación funcional de la persona trabajadora, resultando adscrita a un puesto inferior dentro de su grupo profesional y respetando los límites del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las sanciones se registrarán en el historial de la persona trabajadora como antecedentes disciplinarios a efectos de reincidencia.

Artículo 44. *Prescripción.*

Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO I

### Tabla Salarial

| Grupo profesional | Nivel | Salario base (mes) – Euros | Paga verano – Euros | Paga Navidad – Euros | Total anual – Euros |
|---|---|---|---|---|---|
| Grupo I. | Nivel 1. | 1.929,00 | 1.929,00 | 1.929,00 | 27.006,00 |
| | Nivel 2. | 1.715,00 | 1.715,00 | 1.715,00 | 24.010,00 |
| | Nivel 3. | 1.372,00 | 1.372,00 | 1.372,00 | 19.208,00 |
| | Nivel 4. | 1.243,00 | 1.243,00 | 1.243,00 | 17.402,00 |
| Grupo II. | Nivel I. | 1.458,00 | 1.458,00 | 1.458,00 | 20.412,00 |
| | Nivel 2. | 1.372,00 | 1.372,00 | 1.372,00 | 19.208,00 |
| | Nivel 3. | 1.286,00 | 1.286,00 | 1.286,00 | 18.004,00 |
| | Nivel 4. | 1.243,00 | 1.243,00 | 1.243,00 | 17.402,00 |
| Grupo III. | Nivel 1. | 1.715,00 | 1.715,00 | 1.715,00 | 24.010,00 |
| | Nivel 2. | 1.543,00 | 1.543,00 | 1.543,00 | 21.602,00 |
| | Nivel 3. | 1.372,00 | 1.372,00 | 1.372,00 | 19.208,00 |
| | Nivel 4. | 1.243,00 | 1.243,00 | 1.243,00 | 17.402,00 |
| Grupo IV. | Nivel 1. | 1.372,00 | 1.372,00 | 1.372,00 | 19.208,00 |

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es

## ANEXO II

### Protocolo de actuación y medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

1. La Empresa comunicará a las personas trabajadoras y a sus representantes la existencia de un fenómeno meteorológico adverso o cualquier otra situación de riesgo grave e inminente, a través de los canales oficiales de comunicación utilizados por la Empresa, informando igualmente de las medidas y actuaciones previstas con motivo de la alerta.

2. Cuando, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, o ante la concurrencia de una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, resulte imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías necesarias para ello, las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de un permiso retribuido de hasta cuatro días, conforme al artículo 37.3 g) del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de garantizar la adecuada continuidad de la actividad y la protección de las personas trabajadoras, la Empresa podrá establecer medidas de flexibilidad laboral, consistentes en la adaptación de horarios, tareas y responsabilidades. Igualmente, cuando la naturaleza de la prestación de servicios lo permita y el estado de las comunicaciones lo asegure, se priorizará el trabajo a distancia, cumpliendo las obligaciones formales y materiales previstas en la Ley 10/2021, incluido el suministro de los medios, equipos y herramientas necesarios.

Una vez transcurrido dicho período, el permiso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo motivaron, pudiendo la Empresa, alternativamente, acordar la adopción de medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato por causa de fuerza mayor, de acuerdo con el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La Empresa facilitará los equipos de protección individual adecuados y adoptará las medidas de seguridad necesarias. Cuando no resulte posible garantizar la protección exigible, se prohibirá el desempeño de las tareas que impliquen exposición al riesgo. Asimismo, podrán adoptarse todas aquellas medidas adicionales que resulten adecuadas a la gravedad de la situación, incluida la paralización total o parcial de la actividad.

## ANEXO III

### Protocolo y medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible

La Empresa promoverá la negociación de un plan de movilidad sostenible con la representación legal de las personas trabajadoras cuando el centro de trabajo alcance más de 200 personas trabajadoras, o más de 100 por turno, cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad. Este plan tendrá como objetivo la mejora de los desplazamientos vinculados a la actividad laboral y la reducción del impacto ambiental asociado a la movilidad.

Asimismo, la Empresa impulsará la sensibilización y el fomento de modelos de movilidad basados en la intermodalidad y en el uso de medios y modos de transporte más sostenibles y saludables en los entornos urbanos y metropolitanos, y concienciará sobre la necesidad de priorizar aquellas alternativas que contribuyan a una menor ocupación del espacio público y a un uso más eficiente de los recursos destinados a la movilidad laboral.

cve: BOE-A-2026-24481
Verificable en https://www.boe.es