

RESOLUCIÓ de 19 de juny de 2026 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Grup Port Aventura (integrat per: Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. i Hotel Caribe Resort, S.L.), per als anys 2025-2029 (codi de conveni núm. 43100753012021).

#### Fets

Únic. En data 15 de juny de 2026, Qudus Kolade Lawal Mohammed, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball del Grup Port Aventura (integrat per: Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. i Hotel Caribe Resort, S.L.), subscrit per les parts negociadores en data 1 de juny de 2026, per a la seva inscripció el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat (REGCON), adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona.

#### Fonaments jurídics

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

Per tot això,

#### RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Grup Port Aventura (integrat per: Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. i Hotel Caribe Resort, S.L.) en el REGCON adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

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

Tarragona, 19 de juny de 2026.

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

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo del Grupo Port Aventura para los años 2025-2029

#### Capítulo I. Disposiciones generales

##### Artículo 1. Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo se pacta entre el Grupo Port Aventura (integrado en el momento de su firma por las siguientes empresas: Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. y Hotel Caribe Resort, S.L.) y el comité de empresa de Port Aventura Entertainment, S.A.U., los sindicatos UGT (Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT) y CCOO (Federación de Servicios a la Ciudadanía) y sus secciones sindicales en el Grupo Port Aventura.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad y legitimación necesarias para negociar y acordar el presente Convenio colectivo (en adelante también referido como el "Convenio").

## Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados/as de las empresas, Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. y Hotel Caribe Resort, S.L. integrantes del Grupo societario Port Aventura (la mención en el texto del convenio a la “empresa” se refiere indistintamente a cada una de ellas respecto de sus personas trabajadoras). La incorporación de las personas trabajadoras de otras empresas del Grupo Port Aventura al ámbito de aplicación del convenio requerirá el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio.

## Artículo 3. Vigencia y Duración

1. El Convenio tendrá una duración de cinco años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2029.
2. La denuncia del Convenio deberá realizarse con un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, mediante notificación escrita a la otra parte.
3. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, así como las obligaciones derivadas del mismo, hasta que sean sustituidas por otro Convenio.

## Artículo 4. Exclusiones del ámbito de aplicación del Convenio

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio el personal incluido en los grupos profesionales 1 y 2 del Anexo I.  
Igualmente queda excluido el personal comprendido en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 5. Garantía personal

1. Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan del presente Convenio, sin perjuicio de la absorción y compensación de condiciones de trabajo.
2. No obstante lo anterior, no serán absorbibles ni compensables con los incrementos salariales derivados del presente Convenio los complementos vinculados al desempeño de un puesto de trabajo, exceptuando la regulación establecida en la Disposición Adicional Séptima del Convenio.

## Capítulo II. Régimen de trabajo

### Artículo 6. Organización del trabajo

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

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

### Artículo 7. Clasificación Profesional

El personal afectado por el presente convenio se clasificará en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes. El anexo 1 recoge la clasificación profesional y la definición de las funciones que se adscriben a cada grupo profesional.

### Artículo 8. Movilidad Funcional

Teniendo en cuenta las múltiples actividades del Grupo Port Aventura, el personal podrá ser adscrito, sucesiva o simultáneamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada grupo profesional. Tal adscripción, salvo que se acuerde voluntariamente con la persona trabajadora, se deba a fuerza mayor o a prescripción médica, únicamente podrá realizarse a funciones dentro del Área Funcional de la persona trabajadora y acorde con su perfil profesional. En todo caso, la anterior limitación tampoco resultará de aplicación en los supuestos del artículo 11.6.

A estos efectos, se consideran Áreas Funcionales las siguientes: (i) restauración, (ii) tiendas y juegos, (iii) espectáculos, (iv) operaciones, (v) seguridad, (vi) alojamiento (incluye recepción, pisos y lavandería), (vii) mantenimiento y desarrollo, (viii) cliente, y, (ix) servicios (integrado por comercial, administración y en definitiva el personal de oficina o estructura).

Debido a esta limitación en la movilidad funcional se reorganizarán las tablas salariales a partir del 1 de mayo de 2026 de modo que un 80% del Plus de Polivalencia pase a integrarse en el Salario Base.

#### Artículo 9. Trabajos de Superior e Inferior Grupo o Nivel

1. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen, además, razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar esta situación y las razones de la misma a los representantes de los trabajadores/as.

3. Cuando se realicen trabajos correspondientes a un grupo profesional o nivel salarial superior, se aplicarán las condiciones salariales del mismo.

4. El personal que desempeñe funciones correspondientes a un grupo profesional o nivel salarial superior de forma ininterrumpida y durante 6 meses continuados en un año natural, accederán automáticamente al mismo salvo que el desempeño de funciones superiores sea consecuencia de cubrir una vacante generada por incapacidad temporal de una persona trabajadora o cualquier otro supuesto de suspensión del contrato con derecho de reserva del puesto de trabajo; en caso de que la persona sustituida no se reincorpore, consolidará la vacante la persona que la sustituye.

En todo caso, las vacantes definitivas deberán cubrirse de forma definitiva en un plazo no superior a seis meses.

5. Cuando por decisión de la empresa se realicen trabajos que corresponden a un grupo profesional inferior, el personal afectado seguirá percibiendo el salario correspondiente al grupo profesional y nivel al que se encuentre adscrito. En el caso de cubrir un puesto de grupo profesional inferior durante más de 15 días, éste se cubrirá preferentemente de forma rotatoria.

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

1. En relación con las personas trabajadoras indefinidas y fijos-discontinuos de garantía mínima de 9 y 7 meses el período de prueba en los contratos será de 6 meses para los grupos profesionales 3, A, B1 y B; para el resto de los grupos profesionales el período de prueba será de 2 meses o el mayor necesario para que, en todo caso, los días efectivos de trabajo durante el período de prueba sean 30 días.

2. Por otra parte, en el caso de los contratos fijo-discontinuos de garantía mínima de 5 meses, el período de prueba será de 45 días y, en el supuesto de los contratos fijos-discontinuos de verano, de 30 días (y, en todo caso, para quienes prestasen servicios a tiempo parcial el período de prueba será como mínimo de 30 y 15 días de trabajo efectivo respectivamente).

3. En los contratos temporales con una duración inferior a 6 meses el período de prueba será de 1 mes o el mayor necesario para que, en todo caso los días efectivos de trabajo durante el período de prueba sean de 15 como mínimo.

4. En relación con los períodos de prueba mencionados en los apartados anteriores, 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 plazo.

5. El personal que desee causar baja voluntaria deberá dar un plazo de preaviso de 15 días para el grupo profesional C, E, y F y de 3 meses para el grupo profesional 3, A, B1 y B. El incumplimiento de este preaviso ocasionará una indemnización equivalente a los devengos salariales de los días de retraso en la comunicación, pudiendo retener esa indemnización de los devengos que la empresa deba abonar a la persona trabajadora en concepto de salario y finiquito.

6. La empresa deberá preavisar con una antelación mínima de cinco días la finalización del período de prestación de servicios del personal fijo discontinuo. El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la persona trabajadora a percibir una cuantía equivalente al salario de los días de preaviso incumplido.

### Capítulo III. Tiempo de trabajo

## Artículo 11. Jornada de trabajo y descansos

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo será de 1.784 horas.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo el invertido en traslados de unidad una vez iniciada la jornada de trabajo (ver Anexo IV sobre compensación) y el dedicado a la recogida y entrega de llaves, walkis o cualquier otro material o instrumento de trabajo.

Igualmente, el tiempo invertido en los cambios de vestuario durante la aplicación de la polivalencia funcional tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2. Teniendo en cuenta la actividad del Grupo, la jornada ordinaria de quienes prestan servicios en el mismo se distribuirá de forma irregular, en atención a las necesidades de la empresa en cada momento. La jornada máxima diaria será de 9 horas y la jornada mínima en los días en que la persona trabajadora tenga señalada prestación de servicios será de 4 horas. Sin perjuicio de lo anterior, la jornada máxima diaria del personal de sesenta años o más con distribución irregular de la jornada será de 8 horas.

### 3. Descanso diario

a) El personal que preste sus servicios en jornada partida tendrá una interrupción en la misma no superior a 2 horas ni inferior a 1 hora. No obstante, la interrupción podrá ser de hasta 2,5 horas en los restaurantes de servicio en mesa, líneas de servicio y cantina, cuando se sirvan cenas en tales unidades.

b) No obstante lo anterior, el personal que previa solicitud voluntaria dirigida al Departamento de Personas y Cultura haya sido seleccionado por la empresa como personal dispuesto a aceptar una interrupción en su jornada partida de un máximo de 5 horas tendrán derecho a una compensación económica equivalente al 10% del salario base. Una vez seleccionado por la empresa, la persona trabajadora o la empresa sólo podrán renunciar o excluir respectivamente de este régimen especial al final de cada temporada. La empresa hará entrega una vez incorporado todo el personal Fijo Discontinuo de cada temporada a la representación de los trabajadores/as, del listado de las personas trabajadoras adscritas y relación de los que han sido seleccionados.

c) Cuando el descanso sea superior a una hora, la persona trabajadora realizará como mínimo 1/3 de la jornada antes y después del mencionado descanso. Lo mismo se aplicará en jornada continuada. La regla anterior no se aplicará al personal afectado por jornada flexible.

d) El descanso en jornada continuada de 6 o más horas será de quince minutos, que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. No obstante, la persona trabajadora con jornada partida o continuada podrá acordar con la empresa la realización de un descanso de 30 minutos, de los que 15 serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. En el caso de que la jornada continuada fuera de 8 o más horas el descanso será de 30 minutos, de los que 20 serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

En relación con lo anterior, la empresa asignará un descanso mínimo de 30 minutos cuando coincida en una comida principal (para comer o cenar) al personal a jornada completa con distribución irregular garantizando que dicho descanso tenga lugar dentro del horario de apertura de los comedores de la empresa, salvo en el caso de aquellas personas trabajadoras cuya jornada se inicie a partir de las 13:00 h o de las 19:00 h.

### 4. Descanso semanal

a) El descanso semanal del personal fijo-discontinuo será de 2 días consecutivos, excepto cesión voluntaria y fehacientemente (y con una compensación económica de 71 euros brutos) durante 10 semanas, dentro de cada año, en las que podrá ser de sólo 1 día (es decir, se podrá ceder uno de los dos días de descanso). Alcanzado el límite de 10 semanas excepcionales con descanso de un solo día, no podrá efectuarse ninguna nueva cesión voluntaria del segundo día de descanso semanal dentro del mismo año natural. En el supuesto de que, una vez alcanzado el límite de 10 semanas anuales, se produzca una nueva cesión del segundo día de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora, por cada cesión realizada en exceso, una penalización de 150 euros brutos.

No podrá haber más de dos semanas consecutivas con un día de descanso.

b) Para el personal fijo discontinuo a jornada completa y a tiempo parcial con prestación mínima de cinco días a la semana, y siempre que no esté contratado específicamente para prestar sus servicios durante los fines de semana, el descanso semanal deberá coincidir con el viernes y sábado, sábado y domingo, o domingo y lunes, al menos en una ocasión cada mes completo de prestación de servicios y ello en los meses en que la persona trabajadora preste servicios todo el mes de forma continuada, con la única excepción de los descansos obligatorios correspondientes.

La empresa hará que la asignación de las modalidades de descanso semanal indicadas sea variada y equilibrada entre todo el personal afectado por este descanso semanal. Y como mínimo

disfrutarán de los mencionados descansos semanales en 5 ocasiones al año en el caso del personal con prestación de servicios de 7 meses y como mínimo en 9 ocasiones al año en los casos del personal con prestación de servicios de 9 meses. En relación con ello y sin carácter acumulativo, en el caso del personal fijo discontinuo con prestación de servicios de 9 meses, su descanso semanal será de un fin de semana completo (sábado y domingo) al menos cuatro veces por temporada en meses diferentes; en el caso del personal fijo discontinuo con prestación de servicios de 7 meses, su descanso semanal será de un fin de semana completo (sábado y domingo) al menos 3 veces por temporada en meses diferentes; y en el caso del personal fijo discontinuo con prestación de servicios de 5 meses, su descanso semanal será de un fin de semana completo (sábado y domingo) al menos una vez por temporada.

| <u>Prestación Mínima de Servicios</u> | <u>Descansos en bloque (Viernes- Sábado/Sábado o Domingo o domingo Lunes) al menos en una ocasión cada mes completo de prestación de servicio</u> | <u>De los cuales, serán sábado y Domingo</u>              |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <u>9 meses</u>                        | <u>Mínimo 9 veces al año</u>                                                                                                                      | <u>Al menos 4 veces por Temporada en meses diferentes</u> |
| <u>7 meses</u>                        | <u>Mínimo 5 veces al año</u>                                                                                                                      | <u>Al menos 3 veces por Temporada en meses diferentes</u> |
| <u>5 meses</u>                        | <u>1 por mes completo de actividad</u>                                                                                                            | <u>Al menos 1 vez por Temporada</u>                       |

Para el caso de que se susciten dudas de interpretación, se toma a modo de ejemplo lo recogido en la Disposición Adicional Cuarta del Convenio.

c) En dicho régimen de descansos para los fijos discontinuos contratados a jornada completa, se encuentran incluidos los necesarios para compensar los días declarados fiesta nacional, autonómica o local, dado que la actividad del Grupo exige la prestación de servicios durante dichos días.

d) Entre los descansos semanales de 2 días consecutivos mediarán como máximo 6 días de trabajo y ello sin perjuicio de lo establecido en el apartado a) de este artículo.

e) Todo el personal con contrato indefinido y que preste servicio con distribución irregular de la jornada, se le compensará con descanso los festivos nacionales autonómicos que trabajen.

f) Se pagará la cantidad de 71 euros por parte de la empresa, para compensar al personal que decida voluntariamente cambiar los descansos semanales coincidentes con fin de semana por el descanso durante la misma.

Dichas decisiones voluntarias de la persona trabajadora se formalizarán mediante su aceptación escrita. Las cuantías anteriormente referidas serán de aplicación a partir de la fecha de la firma del Convenio y será revisada, a partir de 2027, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo (esto es, el año 2027 se aplicara un incremento para el mismo año 2027 en virtud del IPC resultante el año 2026).

g) Igualmente, para el personal fijo discontinuo con distribución irregular de la jornada, en la semana de inicio o finalización de prestaciones cada temporada y en las semanas de inicio o finalización de vacaciones se seguirá el siguiente cuadro de proporcionalidad a la hora de asignar los descansos semanales:

| <u>Días de trabajo en la semana</u>  | <u>1 - 2</u> | <u>3 - 4 - 5</u> | <u>6 - 7</u> |
|--------------------------------------|--------------|------------------|--------------|
| <u>Días de descanso proporcional</u> | <u>0</u>     | <u>1</u>         | <u>2</u>     |

No corresponde disfrute de este descanso semanal proporcional en aquellos contratos iguales o inferiores a 4 días.

5. El régimen de descansos aplicable al personal contratado temporalmente en virtud del artículo 15.2 del ET será de un día y medio, disfrutándose como mínimo 1 día de descanso cada semana y acumulándose el medio día restante en periodos no superiores a cuatro semanas y disfrutados



por días completos. Cuando trabajen en días declarados fiesta nacional, autonómica o local, el trabajo durante dichos días será compensado mediante días de descanso equivalentes.

6. Horas disponibles. Mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora se podrá pactar la disponibilidad de un número de horas adicionales no superior al 7% de la jornada máxima anual (según se describe en el artículo 11.1 anterior) en adelante horas disponibles. El régimen de realización y retribución de tales horas de jornada adicional será el siguiente:

a) La empresa propondrá al personal con distribución irregular de la jornada que considere idóneo la adscripción al sistema de disponibilidad de horas de jornada adicional, y estos se adscribirán voluntaria y fehacientemente al mismo. Únicamente se podrá proponer la adscripción al sistema de disponibilidad de horas al personal que fiche.

b) Aceptada la adscripción al sistema, la persona trabajadora solo podrá revocar la misma una vez concluida la temporada.

c) El personal adscrito al sistema estarán sujetos a un régimen de disponibilidad en el que podrán ser llamados para prestar sus servicios hasta el día anterior a la realización efectiva de las horas adicionales, siempre que en dicho día no estuvieran realizando vacaciones o un permiso retribuido.

d) La utilización de las horas adicionales disponibles se destinarán a la realización de eventos o por necesidades derivadas de puntas de producción.

e) El valor de la hora de trabajo realizada con cargo a las horas disponibles será del 160% del valor de la hora ordinaria.

f) Como consecuencia de la utilización de horas adicionales disponibles, la persona trabajadora podrá prestar servicios fuera de los horarios de apertura y cierre del Resort, prolongando la jornada fijada en el cuadrante o prestando servicios en días previstos para el descanso semanal. No obstante, deberá respetarse el descanso semanal como mínimo de un día e igualmente que entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente transcurran un mínimo de doce horas.

g) No será de aplicación lo establecido en el Artículo 11 sobre compensación por trabajar en días de descanso.

h) Cuando como consecuencia de la utilización de la jornada disponible la persona trabajadora preste sus servicios en un día en el que inicialmente no estaba señalado en el cuadrante como de trabajo, el mínimo de horas que deberá realizar es de cuatro.

i) La empresa informará al comité de empresa al comienzo de cada año del personal que se ha adscrito voluntariamente al régimen de disponibilidad de horas de jornada adicionales. Igualmente, en las liquidaciones masivas la empresa comunicará al comité de empresa el número y distribución detallada de las horas adicionales realizadas.

j) En todo lo no previsto en los apartados anteriores, será aplicable el régimen de descansos y horarios establecidos en el presente Convenio.

7. Para las funciones de encargados/as y supervisores/as que participen voluntariamente en un evento especial fuera de su horario de trabajo, se retribuirá la cantidad a tanto alzado de 138,82 euros brutos por evento completo. No será de aplicación lo establecido en el artículo 11 sobre compensación por trabajar en días de descanso. Las cuantías anteriormente referidas serán de aplicación a partir de la fecha de la firma del Convenio y serán revisadas, a partir de 2027, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo (esto es, el año 2027 se aplicará un incremento para el mismo año 2027 en virtud del IPC resultante el año 2026).

#### 8. Regulación específica: Parking Autocaravanas

Las personas trabajadoras que prestan servicios en el Parking Autocaravanas desarrollarán su actividad en régimen de turnos mientras dicha instalación permanezca abierta. En el supuesto de que la empresa decida incorporar a tales personas trabajadoras al sistema de distribución irregular de la jornada, deberán haber disfrutado previamente de los descansos generados durante el régimen de trabajo a turnos. La distribución irregular de la jornada se aplicará a partir de este período de descanso, devengando la persona trabajadora el correspondiente período de vacaciones de este siguiente período.

#### Artículo 12. Horario de trabajo

1. Dado que, por su naturaleza, la actividad del Grupo es de intensidad variable, y no previsible en períodos de larga duración, los horarios de trabajo de cada mes serán comunicados al personal afectado por la distribución irregular de jornada, el día 25 del mes anterior, mediante la publicación en el tablón de anuncios de la unidad del correspondiente cuadrante horario. Así mismo, los cuadrantes de horarios y descansos se adaptarán a un modelo único en el que figurará todo el personal con distribución irregular de la jornada.

2. Antes de su publicación, una copia del cuadrante será entregada al comité de empresa, que lo sellará electrónicamente en prueba de recepción (las condiciones del sellado electrónico se

deberán acordar entre las partes firmantes del Convenio), siendo precisamente la copia sellada la que aparecerá en los tabloneros de anuncios y la única que tendrá validez. No será necesaria la entrega física de los cuadrantes al comité de empresa.

3. Una vez publicado el cuadrante horario, el mismo podrá ser modificado por decisión de la empresa cuando concurren circunstancias operativas, debiendo respetarse escrupulosamente el cumplimiento del cuadrante de todo el personal. Las modificaciones que pudieran producirse serán individualmente consensuadas con la persona trabajadora.

En todo caso, si la modificación implica la cesión de un día de descanso previamente fijado como tal, dicha cesión estará sujeta al régimen de cesión de descansos regulado en el artículo 11.4.a) del Convenio, debiendo abonarse el importe fijado en dicho artículo.

4. Se procurará que en la determinación de los horarios se siga un criterio de racionalidad y equidad entre las distintas personas trabajadoras que prestan sus servicios en un mismo departamento o unidad.

#### 5. Jornada Flexible

El personal con distribución regular de jornada podrá realizar una jornada flexible, comprendida entre las 8.00 h y las 19.30 h, de lunes a jueves, siempre que preste sus servicios durante el período comprendido entre las 9.30 h y las 17.00 horas, con una interrupción para comer de entre 1/2 hora y 2 horas. El viernes el horario será entre las 8.30 h y las 15.00 h. Las áreas deberán asegurar, en todo caso, un servicio suficiente en el horario comprendido entre las 9.00 h. y las 19.30 h. de lunes a viernes.

Para este mismo personal, quienes presten servicios a jornada completa durante todo el año realizarán jornada intensiva durante el mes de agosto. A estos efectos la jornada diaria durante ese mes será de 8.00 h a 15.00 h. Las horas que, en cómputo mensual, no se realicen durante el mes de agosto se redistribuirán en el calendario laboral anual.

Las personas trabajadoras deberán respetar en todo caso (incluido durante el mes de agosto) un servicio suficiente en el horario comprendido entre las 9.00 h y las 19.30 h de lunes a viernes.

6. En los contratos a tiempo parcial se fijarán expresamente los horarios de trabajo y el régimen de descansos. En el supuesto de las personas trabajadoras a tiempo parcial con prestación mínima de 5 días a la semana, los descansos serán rotativos con distribución irregular de esos descansos, fijándose tales descansos mediante cuadrantes de entrega mensual siguiendo el régimen de descanso del personal a jornada completa con distribución irregular; tales personas trabajadoras tendrán un máximo de 2 días consecutivos de descanso a la semana.

#### 7. Registro de Jornada

La empresa mantendrá un sistema de fichaje obligatorio para todo el personal.

8. El control de fichaje del personal sujeto a dicho sistema se ajustará a períodos de 5 minutos, lo que conllevará que si a petición de la empresa una persona trabajadora acepta voluntariamente por finalizar su jornada laboral más tarde del horario fijado en cuadrante, la empresa deberá garantizar, que todo el exceso de la jornada establecido en cuadrante que este realice tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

9. A todo el personal contratado a tiempo parcial, y con reducción de jornada, se le compensarán los festivos nacionales y autonómicos que trabajen, igualmente, este personal tendrá derecho a escoger a su elección, un festivo local en el caso del personal con prestación de servicio de 7 meses y de dos festivos locales en el caso del personal con prestación de servicio de 9 meses, debiendo, en el caso de los festivos locales, preavisar con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha de disfrute.

### Artículo 13. Calendario Laboral

1. La empresa elaborará cada año el calendario laboral antes de la apertura del Resort, previa información al comité de empresa sobre el contenido del mismo.

2. El calendario laboral recogerá los siguientes datos:

- a) Fechas y horarios previstos de apertura y cierre de cada una de las instalaciones del Resort.
- b) Jornada máxima anual ordinaria, así como jornada máxima diaria en personas trabajadoras a tiempo completo.
- c) Distribución del descanso semanal.
- d) Interrupción o descanso en jornada partida y continuada.
- e) Régimen de turnos del personal que realiza su trabajo en el mismo.
- f) El período en el cual los trabajadores que hayan optado por el sistema de vacaciones fijado en el artículo 14.4 del Convenio podrán disfrutar de los días de vacaciones cuya elección les corresponde.

### Artículo 14. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales.

2. El personal fijo discontinuo disfrutará obligatoriamente sus vacaciones dentro del período de llamamiento. El personal fijo discontinuo de garantía verano (GV) disfrutará de sus vacaciones al final del período de llamamiento.

3. El período de vacaciones será dividido en dos períodos iguales: uno se fijará a elección del trabajador/a, que no podrá coincidir con la semana de Semana Santa ni el período de Navidad (del 22 de diciembre al 12 de enero), y el otro lo fijará la empresa. Las partes reconocen que los meses de julio y agosto son meses de alta actividad. En atención a tal circunstancia, en aquellos casos en los que la persona trabajadora acepte voluntariamente no realizar ningún día de vacaciones en los meses de julio y agosto, el período de vacaciones se dividirá en dos fracciones: una fracción (equivalente al 75% del total del período vacacional del trabajador/a) se fijará a elección del trabajador/a, y no podrá coincidir con los meses de julio y agosto, con la semana de Semana Santa ni el período de Navidad (del 22 de diciembre al 12 de enero); la otra fracción (equivalente al 25% del período vacacional del empleado/a) la fijará la empresa.

4. A fin de incentivar la opción por el modelo de elección 50% persona trabajadora y 50% empresa, se establece el siguiente régimen especial que lleva asociado el derecho a un día natural adicional de vacaciones (que entrará dentro de la elección correspondiente a la persona trabajadora).

A efectos del nuevo sistema y para permitir su organización, la comunicación empresarial del período específico en el que la persona trabajadora podrá elegir el 50% que le corresponda (no pudiendo disfrutarse el período escogido por la persona trabajadora durante la semana de Semana Santa ni en período de Navidad - del 22 de diciembre al 12 de enero-) se realizará antes del 31 de octubre del año anterior y, a su vez, las personas trabajadoras deberán comunicar su voluntad de acogerse a esta modalidad en los 15 días siguientes.

La elección del modelo será anual y de forma fehaciente en el formato que consta en el Anexo V del Convenio:

Este nuevo sistema solo sería aplicable a las personas trabajadoras que comunicasen la opción por este modelo dentro del plazo fijado anteriormente.

Quienes no manifiesten la opción dentro del plazo anterior, les será aplicable la regulación de 25%-75 % o 50%-50% sin día adicional de vacaciones tal y como está regulada en el apartado 3 de este artículo.

5. Las vacaciones deberán fijarse con un preaviso mínimo de dos meses.

6. En caso de ampliación del período de llamamiento o en los casos de llamamientos adicionales y respecto de los días de vacaciones generados en tales períodos, resultará de aplicación aquello establecido en el artículo 14.3 en relación con el sistema de elección. En estos casos, se deberá dar el preaviso con la máxima antelación posible.

7. En caso de causar baja en la empresa, antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de los días no disfrutados. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

En todo caso, no se aplicará descuento alguno por vacaciones disfrutadas pero no devengadas en caso de finalización anticipada del llamamiento por parte de la empresa.

8. El personal con distribución regular de la jornada del Área de Servicios del Anexo I tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones.

9. El personal con contrato indefinido, a tiempo parcial o con reducción de jornada, tendrá derecho a disfrutar de los siguientes festivos locales a su elección, debiendo preavisar con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha de disfrute:

a) 2 días de fiesta local cuando se preste servicios durante un periodo continuado igual o superior a 9 meses.

b) 1 día de fiesta local cuando se preste servicios durante un periodo continuado superior a 5 meses e inferior a 9 meses.

9. El personal indefinido disfrutará de sus vacaciones dentro del año natural.

#### Artículo 15. Licencias y permisos retribuidos (con la excepción del apartado 6)

1. El personal que preste sus servicios durante un período igual o superior a 6 meses dentro del año natural tendrá derecho a tres días de permiso para asuntos propios.

El personal fijo discontinuo que preste servicios durante un período inferior a 6 meses tendrá derecho a 2 días de permiso para asuntos propios.

Los días de asuntos propios se deberán de solicitar con una antelación mínima de cinco días de anticipación a la fijación del cuadrante horario afectado por la solicitud. No se podrán disfrutar días de permiso para asuntos propios durante la semana de Semana Santa, durante las Navidades (22 de diciembre al 6 de enero), el 11 de septiembre y el 15 de agosto, así como



tampoco podrán disfrutarse días de asuntos propios de forma acumulada o consecutiva a vacaciones o descansos semanales o festivos.

En el caso del personal a jornada completa, se contarán como realizadas 8 horas por cada día de asuntos propios.

2. Además, tendrá derecho la persona trabajadora, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempo que a continuación se detallan:

| Motivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Tiempo Máximo                                           | Justificante                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| A) Fallecimiento (Padres, Hijos/as, Abuelos/as, Nietos/as, Cónyuge, Pareja de Hecho, Padres Políticos y Hnos./as)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 3 día laborales                                         | Documento en que se acredite Parentesco y certificado de defunción. |
| B) Fallecimiento (Hijos/as Políticos, Hnos/as. Políticos y Abuelos/as Políticos)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 3 días naturales o 2 días laborables                    | Documento en que se acredite Parentesco y certificado de defunción. |
| C) 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 | 5 días laborables                                       | Justif. Facultativo                                                 |
| D) Matrimonio o registro de pareja de hecho trabajador/a                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 15 días naturales                                       | L.Familia o cert.Juzgado                                            |
| E) Traslado domicilio habitual.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1 día laborable                                         | Documento acredite                                                  |
| F) Consultas especialistas prescritas por Médico.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Máximo 4 horas/día                                      | Justif. Asistencia                                                  |
| G) Otras consultas médicas incluido médico cabecera.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Hasta 12 horas/año                                      | Justif. Asistencia                                                  |
| H) Tribunales Ordinarios y de Trabajo en calidad de testigo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | El tiempo necesario                                     | Doc. Asistencia                                                     |
| I) Operaciones con anestesia local de cónyuges, pareja de hecho e hijos/as.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Tiempo que dura operación o máximo 4 horas.             | Justif. Facultativo/a                                               |
| J) Exámenes cuando se cursen estudios oficialmente reconocidos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | El tiempo indispensable de duración del examen          | Certif. expedido por el centro en el que se cursan los estudios.    |
| K) 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.                                                  | Tiempo indispensable                                    | Doc. Asistencia                                                     |
| L) Cuidado del lactante                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Acumulación de lactancia: suma de una hora por cada día |                                                                     |

| Motivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Tiempo Máximo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Justificante        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>laborable, computado desde la reincorporación efectiva tras la baja por nacimiento hasta que el lactante cumpla los 9 meses de edad.</p> <p>El cálculo de los días de acumulación se realizará dividiendo el total de horas acumuladas entre la jornada diaria de referencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal con distribución regular: 8 horas.</li> <li>Personal con distribución irregular: 7,5 horas.</li> </ul> |                     |
| <p>M) 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.</p> <p>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.</p> | <p>Hasta 4 días laborales o hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron (en todo caso, la empresa podrá aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor).</p>                                                                                                                                                                                                          | Justificante        |
| <p>N) Para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Por el tiempo indispensable.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Justif. Facultativo |
| <p>O) Fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Hasta 4 días laborables o las horas de ausencia necesarias con un máximo de 32 horas año para las jornadas completas o la parte proporcional a la jornada.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                           | Justif. Facultativo |

3. En el caso de los permisos enumerados en las letras a) y b) el tiempo máximo de permiso retribuido se ampliará hasta 4 días laborables cuando la persona trabajadora deba realizar con tal motivo un desplazamiento desde su lugar de residencia.

4. El personal deberá solicitar el permiso con una antelación de quince días a la fecha de inicio de su disfrute cuando sea posible y, en todo caso, con la mayor antelación posible.

5. El permiso recogido en el apartado c) podrá ser disfrutado dentro de los siete días posteriores al hecho causante.

6. Permiso no retribuido. Las personas trabajadoras con hijos menores de 12 años o personas dependientes con un grado de discapacidad superior al 33% tendrán derecho a un permiso no retribuido por el tiempo indispensable en situaciones de cierre administrativo de centros escolares o especiales por alerta meteorológica. Este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de los progenitores o tutores en caso de que ambos sean personas trabajadoras de la empresa.

#### Artículo 16. Imposibilidad de la prestación

En los supuestos de fuerza mayor y cuando por causas meteorológicas o cualquier otra no imputable a la empresa, no sea posible la prestación de servicios por parte de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a que se computen como tiempo efectivo de trabajos tres horas de las previstas para la jornada en que se produzca aquella circunstancia, siempre que no acuda a las instalaciones por haber sido avisado de la imposibilidad de prestación, o que habiendo llegado a las instalaciones de la empresa no se haya incorporado a su puesto de trabajo. En el caso de que una persona trabajadora se incorpore a su jornada normal, la empresa dispondrá de ½ hora para comunicarle que debe abandonar su puesto de trabajo por causas de fuerza mayor, computando como tiempo trabajado la ½ hora mencionada más las tres horas antes señaladas. Si la persona trabajadora ya hubiera prestado servicios más allá de ese límite, y se decide por parte de la empresa suspender su prestación, habrá que computarle como tiempo trabajado lo que su cuadrante horario marcaba para ese día.

### Capítulo IV. Estructura retributiva

#### Artículo 17. Salario Base

Es la parte de la retribución establecida por unidad de tiempo para los distintos grupos profesionales, en las cuantías señaladas en la tabla contenida en el Anexo 2 del presente Convenio.

#### Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

1. Todo el personal de la empresa tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, cada una de ellas en cuantía equivalente a una mensualidad del salario base y plus de polivalencia.

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

3. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán durante la primera quincena del mes de junio, y durante la primera quincena del mes de diciembre. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas mensualmente en los contratos temporales y en aquellos otros casos en los que lo solicite la persona trabajadora, no pudiendo cambiar de nuevo su opción hasta el final de la temporada.

#### Artículo 19. Plus de polivalencia

1. En atención a la movilidad funcional y flexibilidad horaria pactadas en el presente Convenio, que se consideran piezas fundamentales e imprescindibles para el funcionamiento del Resort, se establece un plus de polivalencia en la cuantía señalada para cada grupo profesional en el Anexo 2.

#### Artículo 20. Plus de nocturnidad y por uso de explosivos

1. A partir de las 22:00 horas, desde la nómina de mayo de 2025, la persona trabajadora percibirá un plus de nocturnidad de 1,80 Euros por hora nocturna trabajada.

La cuantía anteriormente referida será revisada, a partir de 2027, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo (esto es, el año 2027 se aplicará un incremento para el mismo año 2027 en virtud del IPC resultante el año 2026).

2. El personal contratado específicamente para prestar sus servicios en período nocturno, tanto en régimen de turnos como con carácter fijo, tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad en cuantía equivalente, desde la nómina del mes de mayo de 2025, al 25% del salario base de la persona trabajadora. Esta retribución será incluida en aquella que deban percibir las personas trabajadoras durante los períodos vacacionales.

3. El personal que maneje explosivos de forma habitual, percibirán un plus en cuantía equivalente al 10% de su salario base.

#### Artículo 21. Horas extraordinarias

1. Únicamente tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de nueve horas en un mismo día y las que superen la jornada anual pactada o la inferior que corresponda en atención al período de prestación de servicios.

2. Las horas extraordinarias que excepcionalmente deban realizarse serán compensadas mediante descanso retribuido superior en un 50 por 100 de las horas trabajadas. La realización de horas extraordinarias deberá comunicarse al comité de empresa mediante la entrega de un listado mensual de las mismas.

#### Artículo 22. Gratificación Especial

El personal con contrato indefinido o fijo discontinuo que preste sus servicios durante los días 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, percibirán en la nómina del mes que corresponda una gratificación especial a tanto alzado por cada día de prestación de servicios en los mencionados anteriormente:

72,23 euros para los grupos profesionales B1, B, C, E, y F.

84,57 euros para el grupo A.

Para el personal del grupo 3 se les gratificará con un día adicional de vacaciones, por cada día de prestación de servicios de los mencionados anteriormente.

Las cuantías anteriormente referidas se aplicarán a partir de la fecha de la firma del presente Convenio y serán revisadas, a partir de 2027, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo (esto es, el año 2027 se aplicara un incremento para el mismo año 2027 en virtud del IPC resultante el año 2026).

#### Artículo 23. Plus de transporte

La dirección de la empresa garantizará que el servicio de transporte externo, cubra todas las franjas horarias de entradas y salidas masivas como máximo con una hora de intervalo, y que en las horas punta se refuerce el servicio.

Asimismo, se acuerda que el servicio de transporte interno cubrirá las paradas establecidas por la empresa con una regularidad de paso adecuada a las franjas de entradas y salidas de los empleados/as.

Teniendo en cuenta la ubicación física del Resort, situado fuera de los núcleos urbanos, la empresa abonará al personal un plus de transporte de 56,49 euros.

Las personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial de 5 o más días de prestación semanal de servicios que cobren por horas, percibirán el Plus de transporte de 56,49 euros íntegramente.

Las cuantías anteriormente referidas serán revisadas, a partir de 2027, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo (esto es, el año 2027 se aplicara un incremento para el mismo año 2027 en virtud del IPC resultante el año 2026).

#### Artículo 24. Plus de idiomas

Aquellas personas trabajadoras cuya actividad consista en la atención directa al público que posean, además del inglés y el francés, un tercer idioma (entre otros: chino, árabe, alemán, ruso, italiano o portugués) y siempre y cuando la empresa lo considere indispensable y necesario para su puesto de trabajo, tendrán derecho a un plus de idiomas consistente en 94 euros mensuales pagaderos durante las 12 mensualidades ordinarias (es decir, 1.128 euros anuales). Las cuantías indicadas se corresponden a jornada completa. Este complemento salarial se abonará de forma proporcional en función de la jornada y duración de la prestación de servicios de cada persona trabajadora.

La empresa determinará la prueba de conocimiento de idioma que estime oportuna. En caso de no acreditación del nivel suficiente (a criterio de la empresa) no se devengará el Plus de idiomas. Este complemento salarial no tiene carácter consolidable, de modo que la empresa podrá dejar de abonarlo cuando ya no se cumplan los requisitos indicados en el presente artículo o cuando la persona trabajadora sea objeto de movilidad a otro puesto de trabajo o grupo en el que no sea necesario el uso de este tercer idioma.

Las cuantías anteriormente referidas serán revisadas, a partir de 2027, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo (esto es, el año 2027 se aplicara un incremento para el mismo año 2027 en virtud del IPC resultante el año 2026).

#### Artículo 25. Forma, lugar y tiempo de pago de la retribución

1. La retribución se abonará mediante transferencia bancaria a la cuenta que designe la persona trabajadora.
2. La periodicidad del pago será mensual y se realizará el último día de cada mes, sin perjuicio de ajustes posteriores sobre el último día de prestación de servicios del mes.

#### Artículo 26. Incremento salarial

1. 2025: Las tablas salariales incorporadas en el Anexo 2 del Convenio (a las que se ha aplicado un incremento del 6%) corresponden al año 2025.
2. 2026: Los conceptos retributivos previstos en el Anexo 2 del Convenio se incrementarán con el IPC estatal real correspondiente a dicho año una vez haya sido publicado oficialmente por el INE, siempre y cuando sea positivo, devengando los correspondientes atrasos en una paga única.
3. 2027: Los conceptos retributivos previstos en el Anexo 2 del Convenio se incrementarán con el IPC estatal real correspondiente a dicho año una vez haya sido publicado oficialmente por el INE, siempre y cuando sea positivo, más un 0,25%, devengando los correspondientes atrasos en una paga única.
4. 2028: Los conceptos retributivos previstos en el Anexo 2 del Convenio se incrementarán con el IPC estatal real correspondiente a dicho año una vez haya sido publicado oficialmente por el INE, siempre y cuando sea positivo, más un 0,50%, devengando los correspondientes atrasos en una paga única.
5. 2029: Los conceptos retributivos previstos en el Anexo 2 del Convenio se incrementarán con el IPC estatal real correspondiente a dicho año una vez haya sido publicado oficialmente por el INE, siempre y cuando sea positivo, más un 0,50%, devengando los correspondientes atrasos en una paga única.

#### Artículo 27. Plus de Fidelización

1. A partir de mayo de 2025 y junio de 2025 (en aquellos casos recogidos en el Acuerdo de 27 de mayo de 2025), se abonará a todas las personas trabajadoras que cumplan las condiciones de antigüedad establecidas en la presente cláusula un Plus de Fidelización. A efectos exclusivos de este plus, se considerará como antigüedad:

- a) La prestada como personal indefinido, fijo-discontinuo o de "lanzamiento de nueva actividad".
- b) La inmediatamente anterior y consecutiva al cambio a fijo-discontinuo o indefinido cuando, con anterioridad, se hubieran prestado servicios mediante contratos temporales con una duración mínima en cada año natural de cinco (5) meses (153 días) durante tres (3) años consecutivos. No se computarán en ningún caso los periodos de excedencia voluntaria.

2. El Plus de Fidelización tendrá carácter mensual y su importe se determinará aplicando, sobre la suma del salario base y del plus de polivalencia de las tablas retributivas del Convenio, los siguientes porcentajes:

- 10 años de prestación de servicios: 1% sobre el salario base y plus de polivalencia de las tablas retributivas del convenio colectivo.
- 15 años de prestación de servicios: 3% sobre el salario base y plus de polivalencia de las tablas retributivas del convenio colectivo.
- 20 años de prestación de servicios: 4% sobre el salario base y plus de polivalencia de las tablas retributivas del convenio colectivo.
- 25 años de prestación de servicios: 6% sobre el salario base y plus de polivalencia de las tablas retributivas del convenio colectivo.
- 30 años de prestación de servicios: 8% sobre el salario base y plus de polivalencia de las tablas retributivas del convenio colectivo.

Cuando durante un mes se alcance un nuevo tramo (primer decenio o sucesivos quinquenios), el mismo se considerará devengado con efectos económicos desde el primer día del mes siguiente.

|       |           |           | Importes<br>Brutos<br>Mensuales<br>2025 (12<br>Pagas) |           |           |
|-------|-----------|-----------|-------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Categ | Plus F 10 | Plus F 15 | Plus F 20                                             | Plus F 25 | Plus F 30 |
| 3     | 20,12     | 60,37     | 80,50                                                 | 120,75    | 161,00    |



|                                                                                                |       |       |       |        |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|
| A                                                                                              | 18,99 | 56,96 | 75,94 | 113,91 | 151,88 |
| B                                                                                              | 16,44 | 49,32 | 65,76 | 98,63  | 131,51 |
| C                                                                                              | 13,65 | 40,94 | 54,58 | 81,88  | 109,17 |
| E                                                                                              | 12,62 | 37,85 | 50,47 | 75,70  | 100,94 |
| F                                                                                              | 12,55 | 37,65 | 50,20 | 75,30  | 100,40 |
| Cálculo % sobre los conceptos de Salario Base y Plus de Polivalencia de las Tablas de convenio | 1%    | 3%    | 4%    | 6%     | 8%     |

|                                                                                                | Importes Precio Hora Bruto 2025 (Tiempos Parciales) |           |           |           |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------|
| Categ                                                                                          | Plus F 10                                           | Plus F 15 | Plus F 20 | Plus F 25 | Plus 30 |
| A                                                                                              | 0,12                                                | 0,35      | 0,47      | 0,71      | 0,95    |
| B                                                                                              | 0,10                                                | 0,31      | 0,41      | 0,62      | 0,82    |
| C                                                                                              | 0,09                                                | 0,26      | 0,34      | 0,51      | 0,68    |
| E                                                                                              | 0,08                                                | 0,24      | 0,31      | 0,47      | 0,63    |
| F                                                                                              | 0,08                                                | 0,23      | 0,31      | 0,47      | 0,63    |
| Calculo % sobre los conceptos de Salario Base y Plus de Polivalencia de las Tablas de convenio | 1%                                                  | 3%        | 4%        | 6%        | 8%      |

|                                                                                                       | Importes brutos mensuales 2026 (12 pagas) |               |               |               |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <u>Categ</u>                                                                                          | <u>Plus F</u>                             | <u>Plus F</u> | <u>Plus F</u> | <u>Plus F</u> | <u>Plus F</u> |
|                                                                                                       | <u>10</u>                                 | <u>15</u>     | <u>20</u>     | <u>25</u>     | <u>30</u>     |
| <u>3</u>                                                                                              | <u>20,12</u>                              | <u>60,37</u>  | <u>80,50</u>  | <u>120,75</u> | <u>161,00</u> |
| <u>A</u>                                                                                              | <u>18,99</u>                              | <u>56,96</u>  | <u>75,94</u>  | <u>113,91</u> | <u>151,88</u> |
| <u>B</u>                                                                                              | <u>16,44</u>                              | <u>49,32</u>  | <u>65,76</u>  | <u>98,63</u>  | <u>131,51</u> |
| <u>C</u>                                                                                              | <u>13,65</u>                              | <u>40,94</u>  | <u>54,58</u>  | <u>81,88</u>  | <u>109,17</u> |
| <u>E</u>                                                                                              | <u>12,84</u>                              | <u>38,53</u>  | <u>51,37</u>  | <u>77,06</u>  | <u>102,75</u> |
| <u>F</u>                                                                                              | <u>12,55</u>                              | <u>37,65</u>  | <u>50,20</u>  | <u>75,30</u>  | <u>100,40</u> |
| <u>Cálculo % sobre los conceptos de Salario Base y Plus de Polivalencia de las Tablas de convenio</u> | <u>1%</u>                                 | <u>3%</u>     | <u>4%</u>     | <u>6%</u>     | <u>8%</u>     |

|              | Importes precio hora bruto 2026 (tiempos parciales) |                  |                  |                  |                |
|--------------|-----------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|
| <u>Categ</u> | <u>Plus F 10</u>                                    | <u>Plus F 15</u> | <u>Plus F 20</u> | <u>Plus F 25</u> | <u>Plus 30</u> |
| <u>A</u>     | <u>0,12</u>                                         | <u>0,35</u>      | <u>0,47</u>      | <u>0,71</u>      | <u>0,95</u>    |
| <u>B</u>     | <u>0,10</u>                                         | <u>0,31</u>      | <u>0,41</u>      | <u>0,62</u>      | <u>0,82</u>    |
| <u>C</u>     | <u>0,09</u>                                         | <u>0,26</u>      | <u>0,34</u>      | <u>0,51</u>      | <u>0,68</u>    |
| <u>E</u>     | <u>0,08</u>                                         | <u>0,24</u>      | <u>0,32</u>      | <u>0,48</u>      | <u>0,64</u>    |
| <u>F</u>     | <u>0,08</u>                                         | <u>0,23</u>      | <u>0,31</u>      | <u>0,47</u>      | <u>0,63</u>    |

|                                                                                                       |           |           |           |           |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <u>Calculo % sobre los conceptos de Salario Base y Plus de Polivalencia de las Tablas de convenio</u> | <u>1%</u> | <u>3%</u> | <u>4%</u> | <u>6%</u> | <u>8%</u> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|

3. El importe del plus de fidelización será compensable y absorbible con el que, en su caso, vinieran percibiendo determinadas personas trabajadoras bajo los conceptos “C. Personal PV” o “C. Personal Vinc.” (antiguo plus de vinculación). De existir, tras la compensación y absorción, un diferencial por exceso a favor de la persona trabajadora, dicho exceso se continuará abonando bajo los conceptos “C. Personal PV” o “C. Personal Vinc.” correspondiente.

#### Artículo 28. Liquidación de salarios en caso de extinción del contrato de trabajo

Cuando una persona trabajadora sujeta a distribución irregular de la jornada cause baja anticipada en la empresa, se detraerá o se sumará de la liquidación que pueda corresponderle, en su caso, el exceso o el defecto de retribución que pueda haber percibido en relación con las horas realmente trabajadas hasta la fecha de extinción del contrato, tomando como módulo de referencia el resultado de dividir la jornada anual entre el número de días el año.

### Capítulo V. Contratación y empleo

#### Artículo 29. Modalidades de contratación

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

2. En el caso de utilización del contrato en prácticas, la persona trabajadora percibirá la retribución establecida en el presente Convenio, correspondiente a su grupo y nivel profesional.

3. El personal contratado para prestar sus servicios durante el período de apertura del Resort, cubriendo las necesidades habituales derivadas de su normal funcionamiento, estará vinculado a la empresa, con carácter general, a través de un contrato fijo-discontinuo.

Se establecen 4 grupos de garantía mínima de llamamiento para el personal fijo discontinuo:

a) Un grupo de 9 meses en el que estarán todos los fijos discontinuos que tienen actualmente tal garantía y los que, presten sus servicios durante dos años consecutivos o tres alternos en un período igual o superior a nueve meses.

b) Un grupo de 7 meses en el que estarán todos los fijos discontinuos que tienen actualmente tal garantía y los que, presten sus servicios durante dos años consecutivos o tres alternos en un período igual o superior a siete meses.

c) Un grupo de 5 meses cuyo período de actividad corresponderá al período nuclear de actividad de la empresa. En este grupo estarán todos los fijos discontinuos que tienen actualmente tal garantía y los que, presten sus servicios durante dos años consecutivos o tres alternos en un período igual o superior a cinco meses. Habida cuenta de que el tipo de actividad que se lleva a cabo en Port Aventura está sujeto a múltiples factores (entre otros, variaciones del calendario anual, previsiones de actividad, nuevos lanzamientos, etc.), la empresa determinará cada año el período nuclear de actividad; en el momento de firma del presente Convenio, el período nuclear de actividad es de mayo a noviembre. La Empresa concretará el inicio del período de actividad en el momento del llamamiento.

d) Para cubrir las necesidades que con carácter ordinario se den durante la temporada de verano, que no puedan ser cubiertas con el personal fijo-discontinuo de garantía mínima de 9 meses, de 7 meses y de 5 meses, la empresa podrá realizar contratos fijos-discontinuos de verano. A estos efectos, se establece que la temporada estival habitualmente se extiende desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre. La empresa no confeccionará nuevos contratos fijos discontinuos con garantía mínima de 3 meses

Las garantías anteriormente descritas deberán ser revisadas en caso de que el período de apertura al público del Resort se vea disminuido.

4. a) Las personas trabajadoras serán llamadas, para cada categoría, en función de la garantía mínima que tengan reconocida, de tal manera que tendrán carácter preferente a la reincorporación el personal fijo-discontinuo con una garantía mínima de 9 meses; seguidos a continuación de los fijos-discontinuos con garantía mínima de 7 meses; los siguientes en ser llamados serán los fijos-discontinuos de 5 meses y a partir del 1 de junio se llamará a los fijos-discontinuos de verano.

La empresa realizará los llamamientos de forma escalonada según sus necesidades organizativas y operativas, pudiendo intercalar o adelantar algún llamamiento (por ejemplo, al

inicio de la temporada -en que sólo se abre los fines de semana y una noche en hoteles tras el llamamiento de los fijos-discontinuos con garantía mínima de 9 meses -de la modalidad de fines de semana-, puede ser necesario realizar el llamamiento de fijos-discontinuos con garantía mínima de 7 meses pertenecientes a la misma modalidad de fin de semana, y ello con carácter previo al llamamiento de los fijos-discontinuos con garantía mínima de 9 meses a jornada completa).

El llamamiento e incorporación del personal fijo-discontinuo con garantía mínima de 5 meses deberá producirse antes del 23 de junio de cada año y en el caso del personal fijo-discontinuo de verano, antes del 16 de julio.

En atención al perfil de personas trabajadoras interesadas en contratos fijos-discontinuos de verano, la empresa organizará las comunicaciones de inicio y fin de llamamiento de este colectivo teniendo en cuenta las necesidades de estudios oficiales debidamente acreditadas (esto es, inicio o final del curso académico); a estos efectos, se establece como condición necesaria que las personas trabajadoras acrediten a la empresa la fecha de inicio y final del curso académico oficial.

b) Llamamientos adicionales (bolsa de voluntarios)

Se acuerda la creación de una bolsa de voluntarios para efectuar llamamientos adicionales, anteriores o posteriores al llamamiento de Temporada, para atender necesidades organizativas y productivas. A estos efectos se creará una bolsa de personas trabajadoras para atender los llamamientos adicionales. La empresa comunicará el listado de personas adscritas a la bolsa a la representación legal de los trabajadores mensualmente.

Las personas que voluntariamente se inscriban fehacientemente y con carácter anual en esta bolsa podrán ser objeto de llamamientos adicionales obligatorios y, además, podrán rechazar llamamientos adicionales por causas tasadas: (i) pluriempleo coincidente en horarios y días de prestación; (ii) desplazamiento por viaje o viaje programado en las fechas de prestación de los servicios; (iii) cursos oficiales o exámenes coincidentes en horarios y días de prestación; (iv) justificante médico que impida la prestación de servicios; y (v) que el llamamiento se realice para una tipología de jornada (completa o parcial) distinta a la de la persona trabajadora. Cada persona inscrita en la bolsa podrá rechazar, sin necesidad de justificación, hasta un máximo de 2 llamamientos adicionales por cada temporada de actividad. El tercer rechazo injustificado supondrá la baja voluntaria de la persona trabajadora.

En los llamamientos adicionales que se produzcan, se reflejará el período de prestación de servicios y la tipología de jornada. Adicionalmente, se establece un plazo mínimo de 7 días entre llamamientos, pero sólo cuando el parque esté abierto.

La respuesta de las personas trabajadoras al llamamiento adicional deberá producirse en un plazo de 24 horas desde el envío del llamamiento, tanto si la respuesta es positiva o negativa. En cualquier caso, las personas trabajadoras dispondrán de un plazo de 72 horas para aportar el justificante correspondiente al posible rechazo del llamamiento.

c) La comunicación fehaciente y escrita de la aceptación del reingreso a la empresa por parte de la persona trabajadora, como respuesta al llamamiento de Temporada del personal fijo discontinuo, se deberá producir con 15 días de anticipación a la fecha de incorporación que marque el llamamiento. El llamamiento de Temporada deberá notificarse a la persona trabajadora con 20 días mínimos de antelación a la fecha de incorporación.

d) El personal con garantía de llamamiento de 9 meses podrá renunciar a la misma y acogerse a la de 7 meses siempre que lo comuniquen por escrito a la empresa antes del 1 de julio de cada año y exista vacante en el grupo de garantía solicitada. En este caso, en los años sucesivos la persona trabajadora conservará únicamente ésta segunda garantía de llamamiento.

e) En caso de que exista un segundo llamamiento durante una misma temporada, el fijo discontinuo podrá rechazar el mismo sin pérdida de su condición de fijo discontinuo, excepto que resulte de aplicación el régimen aplicable de los llamamientos adicionales conforme el apartado b) anterior.

f) La empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores al inicio de cada año natural un calendario con las previsiones de llamamiento. Durante el transcurso de la temporada, mensualmente, la empresa informará sobre las altas efectivas de las personas fijas discontinuas, conversiones o novaciones contractuales, así como las bajas de personas trabajadoras en la empresa, indicando en este caso el motivo de las mismas.

5. A los efectos del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán considerarse, entre otras, como causas habilitantes del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción las siguientes:

a) Art. 15.2 ET (párrafo primero): dentro los incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad u oscilaciones, y siempre y cuando no se pueda cubrir la demanda de servicios mediante llamamientos excepcionales (voluntarios), se encontrarán los eventos, campañas

extraordinarias, lanzamientos especiales y nuevos proyectos. Del mismo modo, podrá emplearse este contrato para la cobertura del tiempo restante del período habitual de llamamiento de verano en aquellos casos en que deba comunicarse el fin de llamamiento de una persona trabajadora fija-discontinua de verano a causa de necesidades relacionadas con estudios oficiales. Finalmente, según lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 15.2 ET podrá recurrirse a este tipo de contrato para cubrir las ausencias por vacaciones.

b) Art. 15.2 ET (párrafo cuarto): dentro de las situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada se encontrarán las necesidades de incremento o refuerzo de la plantilla en Carnaval, Semana Santa, Verano, Halloween y Navidad, así como los períodos vinculados a puentes tales como el 1 de mayo, la Diada, el Pilar o la Purísima.

6. El personal que preste sus servicios durante un período igual o superior a 10 meses y medio en un año natural, sin computar el período de vacaciones, accederá a la condición de fijos a tiempo completo.

7. Únicamente en supuestos excepcionales de empresa podrá contratar los servicios de empresas de trabajo temporal.

Artículo 30. Compromiso de creación de empleo estable, consolidación de ampliaciones de jornada y contratación de personas con discapacidad

1. La empresa, con carácter general, tendrá en cuenta que el personal al que se hace referencia en el apartado 5 del artículo 29, tendrá preferencia, si cumplen los requisitos de adecuación e idoneidad, para ocupar los puestos de trabajo fijo-discontinuo que se produzcan en puestos de similar contenido profesional. Con carácter general, se incorporarán a la garantía de 7 meses.

2. A fin de contribuir a una mayor estabilidad del empleo ambas partes acuerdan que el personal que mediante un anexo al contrato de trabajo haya ampliado o amplíe su jornada en determinados períodos y tal repetición se produzca en dos años consecutivos consolidará de forma definitiva dicha ampliación (ya sea en porcentaje de tiempo de trabajo o en períodos).

3. La empresa cumplirá lo establecido en la legislación vigente aplicable en cada momento en materia de contratación con personas con discapacidad.

## Capítulo VI. Otras disposiciones

Artículo 31. Comedores de empresa

1. Los comedores dispuestos a tal efecto en el Resort, ofrecerán al personal la posibilidad de realizar una comida principal en los mismos, estableciendo un menú diario, que se publicará en formato de menús semanales, cuyo precio será de 3 euros. Asimismo, las personas trabajadoras tendrán la opción de un medio menú cuyo precio será de 2,5 euros.

El precio del comedor se actualizará anualmente, resultándole de aplicación los incrementos establecidos en el artículo 26 del convenio colectivo.

Las empresas podrán decidir cuántos comedores se mantienen abiertos en función de las necesidades diarias, asegurando en cualquier caso una atención adecuada a las personas trabajadoras.

2. Igualmente se habilitarán cinco puntos de venta de bocadillos de fuet y de atún (1,50€), bocadillos de queso y tortilla (1,30€) y bocadillos de jamón (2,20€) cuya ubicación designará la empresa y que deberán estar operativos en el horario de apertura del parque y durante cada temporada.

El precio de los bocadillos se actualizará anualmente, resultándole de aplicación los incrementos establecidos en el artículo 26 del convenio colectivo.

Artículo 32. Uniformes y prendas de trabajo

1. Para aquel personal que así lo requiera en atención a la actividad que desempeñen en el Resort, la empresa entregará los uniformes y prendas de trabajo necesarias, que deberán ser devueltas en todo caso cuando causen baja en la empresa.

2. En los casos de deterioro por mal uso o pérdida del uniforme, se descontará de las percepciones del trabajador/a el valor del mismo.

Artículo 33. Anticipos

La empresa facilitará en el plazo de 5 días laborables desde su solicitud los anticipos que le sean requeridos según la norma al efecto; hasta un total del 100% de las cantidades devengadas hasta la fecha de solicitud incluidas las pagas extras, reintegrándose los mismos en la primera nómina que perciba desde su concesión

Artículo 34. Incapacidad temporal y accidente de trabajo

1. En las situaciones de incapacidad temporal se tomará como base reguladora de la prestación la del mes anterior a la baja. Durante la primera baja por Incapacidad Temporal que se produzca cada año, la empresa abonará el 100% del salario durante los tres primeros días en tal situación.
2. En las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, y mientras se mantenga vigente la relación laboral, la empresa complementará la prestación de Seguridad Social que corresponda hasta el 100 por 100 del salario percibido en el mes anterior a la baja.
3. En el caso de cambio de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la empresa seleccionará a tres de ellas, de las que el comité de empresa podrá excluir a una, decidiendo la empresa entre las dos restantes.
4. Las personas trabajadoras deberán comunicar obligatoriamente a la empresa las situaciones de incapacidad temporal (IT) en el mismo día en que el médico conceda dicha IT (y consiguiente imposibilidad de incorporarse al puesto de trabajo), y ello a través del correo electrónico asignado al área en la que presta servicios el trabajador debiendo poner en copia a administración de personal.

## Capítulo VII. Régimen de faltas y sanciones

### Artículo 35. Tipificación de faltas

1. Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia, y en su caso reincidencia, en leves graves y muy graves.  
La práctica podrá ampliar la lista de faltas y su clasificación.
  2. Se considerarán faltas leves las siguientes:
    - a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
    - b) La no comunicación con la antelación debida o dentro de las 24 horas siguientes, de una falta al trabajo justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
    - c) Fichar en diferente reloj control de presencia asignado.
    - d) Pequeños descuidos en la conservación del material y del uniforme.
    - e) Falta de aseo o limpieza personal.
    - f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
    - g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
    - h) Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
    - i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
    - j) Falta de rendimiento habitual.
    - k) Inobservancia de las normas de imagen y cuidado personal contenidas en el Manual del Colaborador/a de Port Aventura.
    - l) La inobservancia de las señales de tráfico dentro del recinto de la empresa, en el caso de producir algún accidente o deterioro a vehículos ajenos a propiedades de la empresa, se considerará falta grave o muy grave a tenor de los hechos ocurridos.
  3. Se considerarán como faltas graves las siguientes:
    - a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días, cuando, en suma, excedan de 30 minutos.
    - b) Falta de asistencia al trabajo durante 2 o más días en un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio grave a la empresa.
    - c) No comunicar con la antelación debida los cambios experimentados en la unidad familiar que pueden afectar la cotización o prestación de la Seguridad Social o a las retenciones de la renta. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
    - d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
    - e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
    - f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
    - g) La imprudencia en acto de trabajo así como la negligencia en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga su cargo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as, clientes/as, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.

- h) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios, de herramientas de la empresa.
- i) La comisión de tres faltas leves aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
- j) No marcar en el reloj de control de presencia.
- k) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- l) El mal uso de los uniformes de la empresa, así como la reincidencia en el incumplimiento de las normas sobre imagen y cuidado personal contenidos en el "Bienvenidos a Port Aventura".
4. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:
- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de un mes o 6 días en un período de 3 meses.
- c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) El hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
- e) Haber recaído sobre el trabajador/a sentencia condenatoria de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversaciones cometidas fuera de la empresa, que puedan motivar la desconfianza hacia su autor.
- f) La simulación de enfermedad o accidente así como la manipulación hecha para prolongar la situación de baja de forma fraudulenta. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador/a en baja por los motivos citados, realice trabajos de cualquier índole o por cuenta ajena.
- g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- h) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.
- i) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- j) La negativa a realizar una inspección de taquilla, contenido de bolsos y vehículos al entrar o salir del recinto del Resort, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente.
- k) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.
- l) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as o a sus familiares, así como a sus compañeros/as y subordinados/as.
- m) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- n) Abandonar el trabajo en puesto de especial responsabilidad, sin previo aviso.
- o) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- p) Aceptar regalos de cualquier tipo, de parte de proveedores/as o contratistas que trabajen con Port Aventura.
- q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.
- r) La venta pública o uso indebido de entradas del Resort y objetos adquiridos en el mismo.
- s) La falta de respeto grave o reiterada a los clientes/as.
- t) Simular la presencia de otro/a en el trabajo firmando o fichando por él/ella o aceptar que otro/a lo haga por uno/a mismo/a.
- u) Actuaciones que supongan una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

#### Artículo 36. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo por 1 día.
- b) Por faltas graves:
- Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.



c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
- Despido.

#### Artículo 37. Procedimiento Sancionador

La sanción de faltas muy graves requerirá la apertura de expediente contradictorio, dándose traslado del pliego de cargos a la persona trabajadora, para que en plazo máximo de 5 días formule las pertinentes alegaciones en su defensa, terminándose el expediente en el plazo de 30 días.

### Capítulo VIII. Acción sindical

#### Artículo 38. Garantías sindicales

Los Sindicatos firmantes, como organizaciones más representativas, constituirán Secciones Sindicales en la empresa, y podrán designar hasta tres delegados/as sindicales que los representen, reconociéndose los derechos y garantías establecidas en la LOLS.

#### Artículo 39. Local para actividad sindical

La empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de los Sindicatos firmantes un local adecuado para el desarrollo de su actividad sindical.

#### Artículo 40. Acumulación crédito sindical.

Los representantes legales y sindicales de los trabajadores/as pertenecientes a un mismo sindicato podrán acumular su crédito horario, si así lo acuerdan ellos mismos, en uno o varios de ellos con el propósito de relevarle de su trabajo sin pérdida de su remuneración.

### Capítulo IX. Formación y promoción profesional

#### Artículo 41. Formación Profesional

La formación profesional constituye un elemento estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de la empresa, y para el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras. El personal tiene derecho a la formación profesional en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todo el personal podrá tener acceso y beneficiarse de la Formación Profesional a lo largo de su vida activa en la empresa. Con carácter previo a la celebración del Plan de Formación anual, el comité de empresa tendrá la facultad de proponer a la Dirección criterios sobre su contenido.

#### Artículo 42. Promoción profesional

1. Con la excepción de las vacantes que se produzcan en los niveles 1, 2 y 3, se establece el siguiente sistema de cobertura de vacantes estructurales:

Cuando se produzca una vacante estructural ésta deberá publicarse en los medios habituales para que los representantes legales de los trabajadores y las personas trabajadoras tengan conocimiento. Las Partes acuerdan que se considerará vacante estructural aquella que, de conformidad con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, corresponda a un puesto no temporal cuya cobertura sea indispensable para el desarrollo de la actividad.

La comunicación de la vacante deberá contener como mínimo, el nivel profesional, la función, el tipo de contrato (Indefinido, fijo discontinuo con su correspondiente garantía, eventual) y la jornada y fecha de su publicación.

La preferencia para ocupar las vacantes estructurales publicadas por la empresa seguirá este orden:

- a. Las personas trabajadoras que tras una excedencia voluntaria hubieran solicitado reingresar a la compañía en tiempo y forma, y reúnan los requisitos de nivel salarial, función y misma jornada.
- b. Seguidamente, las personas trabajadoras que soliciten un cambio de Jornada o/y de garantía mínima y no suponga una promoción. Prioridad el área funcional.
- c. A continuación, tendrán preferencia aquellas personas trabajadoras que hubieran realizado con anterioridad las funciones de la vacante y hubieran solicitado ocuparla. Prioridad el área funcional.
- d. Posteriormente tendrán preferencia aquellas personas trabajadoras que soliciten promocionar, para lo cual se seguirá el siguiente criterio a la hora de dar prioridad:  
Primero: Aportar conocimientos necesarios para realizar las funciones de la vacante.  
Segundo: Pertenecer a la misma Área funcional.

Tercero: Tener el mismo tipo de jornada y garantía mínima (a jornada y/o garantía mínima diferente la preferencia la recoge el punto b).

e. Cambio de puesto (con el mismo nivel).

f. Eventual misma área funcional y mismo nivel.

g. Por último, se cubrirá la vacante con un contrato nuevo.

## Capítulo X. Disposiciones varias

### Artículo 43. Objetos en depósito

Las herramientas, llaves, etc. que se entreguen a las personas trabajadoras con carácter de depósito, deberán ser devueltas por éstos a requerimiento de la empresa, debiendo restituir las pérdidas o inservibles por mal trato.

Las herramientas rotas accidentalmente serán repuestas por la empresa.

### Artículo 44. Seguro de accidentes

La empresa concertará a favor de las personas trabajadoras un seguro de accidentes, que cubrirá las contingencias de muerte e invalidez permanente absoluta, en cuantía de 22.210,97 euros de indemnización para el beneficiario.

Las cuantías anteriormente referidas serán revisadas, a partir de 2027, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo (esto es, el año 2027 se aplicará un incremento para el mismo año 2027 en virtud del IPC resultante el año 2026).

### Artículo 45. Seguridad y Salud laboral

1. Para alcanzar el objetivo de garantizar un alto nivel de Seguridad y Salud en el entorno del trabajo, Port Aventura Entertainment, S.A.U. integra la prevención de riesgos generales en su sistema de gestión, a todas sus actividades y niveles jerárquicos.

2. Se dispondrá y mantendrá actualizado el Plan de prevención de riesgos laborales de acuerdo a la normativa vigente de aplicación. El mencionado Plan de Prevención de riesgos laborales contendrá las disposiciones que para el mismo establece la normativa vigente de aplicación a la vez que integra e impulsa la actividad preventiva de la empresa en su sistema de gestión y la extiende a todas las actividades y niveles jerárquicos de la misma.

3. Port Aventura Entertainment S.A.U. tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud como órgano de participación, información y debate en materia de Seguridad y Salud Laboral, el cual se rige por un reglamento aprobado por unanimidad de sus miembros.

A través de dicho comité, se pretende conseguir una mayor implicación de todos los estamentos de la empresa para mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

4. Port Aventura Entertainment S.A.U. dispone de un Servicio de Prevención Propio que constituye una unidad organizativa específica según lo dispuesto a tal efecto en la normativa vigente de aplicación.

5. La dirección de la empresa aprobará la planificación de la actividad preventiva, con sus correspondientes programas anuales de actividades, que contendrán los medios y recursos necesarios para la consecución de su objetivo, que asimismo contará con los mecanismos de consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud.

La dirección de la empresa deberá garantizar la asistencia de la representación legal de las personas trabajadoras a cada una de estas actividades programadas, mediante la asignación de los medios que sean necesarios.

6. Ambas partes acuerdan la separación física y organizativamente la asistencia médica de primeros auxilios prestada al personal y a los clientes/a.

7. Gestión medioambiental.

La atención, cada vez mayor, a la problemática del medio ambiente obliga a las Empresas a iniciarse en prácticas de protección y conservación del medio ambiente en el entorno del establecimiento comercial.

Con este fin, se procurará iniciar al personal afectado por el presente convenio en la problemática del medio ambiente (contaminación del medio ambiente, tratamiento de los residuos, etc.) mediante las informaciones y orientaciones necesarias sobre las actitudes y las medidas que es preciso adoptar para evitar contaminar el entorno, siempre dentro del ámbito de la empresa.

8. La empresa garantizará la formación en materia de salud laboral a todo su personal.

### Artículo 46. Código de Conducta Laboral

1. La empresa y la representación de los trabajadores/as, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

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

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

La dirección de la empresa definirá y hará pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración tiene que ser incluida en el ideario de la empresa y / o en el reglamento de régimen interno, si lo hubiere.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa y del comité de empresa en un plazo no superior a 15 días naturales desde que la persona trabajadora tome conciencia, a fin de que la dirección instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en el periodo de un mes a partir de la notificación de la parte interesada.

2. Las partes se comprometen a garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

3. Port Aventura pone de manifiesto su rotundo rechazo moral ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose –como ya hace- a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa que la desarrolle o modifique.

#### Artículo 47. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio

Se acuerda la creación de una comisión paritaria, integrada por cuatro miembros designados por los sindicatos firmantes y otros cuatro por la dirección de la empresa.

La función de la Comisión paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la vigilancia e interpretación de lo establecido en el convenio.

Se requerirá la intervención de la Comisión paritaria con carácter previo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio colectivo.

##### Reuniones ordinarias

Se reunirá la mencionada Comisión paritaria con carácter ordinario tres veces al año en los meses de abril, julio y noviembre, mediante la designación del día concreto en la reunión anterior. El secretario/a será el encargado/a de transmitir a todas las partes las convocatorias con 15 días de antelación como mínimo.

Una vez recibida la convocatoria, habrá un plazo máximo de 7 días para hacer llegar al secretario/a los puntos que cualquiera de las partes pretenda tratar.

Cualquiera de las partes podrá invitar a los asesores/as que estime oportuno, y será requisito indispensable la comunicación con una antelación de 7 días a las otras partes, los asesores/as no tendrán derecho a voto.

Las horas empleadas en estas reuniones ordinarias no computaran en la bolsa de horas sindicales.

##### Reuniones extraordinarias

No obstante, se podrán celebrar hasta tres reuniones extraordinarias cuando lo solicite la dirección de la empresa o la parte social.

Podrán solicitar reunión extraordinaria tanto la representación de la dirección, como el presidente del Comité en representación de la parte social cuando como mínimo lo solicite una tercera parte de los integrantes del comité de empresa, el solicitante deberá remitir los temas que se quieran tratar al secretario/a, siendo éste el encargado/a de transmitir a todas las partes la convocatoria al día siguiente que reciba la notificación, por escrito y con una antelación mínima de 7 días y deberá figurar en la convocatoria los temas a tratar y las personas que asistan en calidad de asesores/as (no tendrán derecho a voto).

Las horas empleadas en estas reuniones extraordinarias computaran en la bolsa de horas sindicales.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, requerirán el voto favorable de la representación de empresa y la mayoría simple de la representación social.

En caso de no llegar a un acuerdo cualquiera de las partes firmantes del Convenio seguirá la vía administrativa o judicial que corresponda.

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta con mención de los comparecientes, asuntos tratados, acuerdos adoptados y del resultado de las votaciones, designando la parte social el Secretario/a, de entre los miembros de la representación social.

#### Artículo 48. Reducciones de jornada diarias

1. Las reducciones de jornada se deberán solicitar con 15 días de anticipación, y el criterio para la concesión de los horarios deberá ir comprendido en el horario de apertura y cierre de la unidad donde preste servicios la persona trabajadora solicitante.

2. Dada las especiales características de la distribución irregular de la jornada para el personal a jornada completa con garantía de 9 meses, porque en los meses de noviembre y diciembre las instalaciones no abren todos los días, y con el objeto de evitar la imposibilidad de poder trasladar parte de la jornada que correspondería a ese periodo hacía la temporada estándar (desde la apertura hasta noviembre) la situación de reducción de jornada solicitada y aceptada por la empresa sólo podrá ser modificada antes del 1 de julio de cada año para volver a jornada completa.

Si en los meses de noviembre y diciembre la unidad de la persona trabajadora con reducción de jornada permanece cerrada en determinados días, debido a la imposibilidad de prestación, la persona trabajadora podrá escoger:

- Mantener en los días en que esté abierta su unidad el horario que venía realizando en los meses anteriores, o
- Adaptar su horario al máximo de horas de trabajo que sean posibles en su unidad en los días en que dicha unidad esté abierta.

En función de la opción elegida se recalculará su porcentaje de reducción de jornada y salario hasta el fin de temporada.

Se exceptúa de lo anterior aquellos casos de personas trabajadoras que soliciten volver a jornada completa los meses de noviembre y diciembre y puedan hacerlo por estar ubicados en unidades que tiene actividad suficiente por no haber limitado su actividad a los fines de semana.

#### Artículo 49. Regulación del evento de Fin de Año

- La prestación de servicios será obligatoria.
- Entre el final de la jornada de Fin de Año y el comienzo de la siguiente deben mediar, como mínimo, 12 horas.
- Se pagará la cantidad de 38,87 euros brutos hora para los niveles F, E, C y B (especialistas-camareros/as) que participen en el evento de fin de año, a partir de las 20:00 horas del 31 de diciembre, siendo el servicio mínimo de 5 horas y máximo de 9 horas.
- El sistema de fichaje será obligatorio para todo el personal de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.7 del presente Convenio. Las horas realizadas se descontarán del total de horas contratadas.
- Con respecto a los mandos (Especialista-cocinero/as, Encargados/as y Supervisores/as), niveles B, B1 y A se fija un precio por el servicio completo de ese día de 360,93 euros brutos.
- Cualquier modificación de cuadrante se hará según lo establecido (cumplimentación del formato de modificación de cuadrantes).
- El Área de Relaciones Laborales deberá remitir una relación del personal que trabaje en esos días y número de horas realizadas.
- Las cuantías anteriormente referidas serán revisadas, a partir de 2027, con el IPC resultante al final de cada año, siempre y cuando sea positivo (esto es, el año 2027 se aplicara un incremento para el mismo año 2027 en virtud del IPC resultante el año 2026).

#### Artículo 50. Excedencias

La solicitud de excedencias deberá realizarse en todos los casos con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su inicio.

Por otra parte, la solicitud de reincorporación derivada de una excedencia voluntaria deberá realizarse con una antelación mínima de 2 meses; el incumplimiento de este preaviso comportará la pérdida del derecho a la reincorporación.

En aquellas excedencias legalmente establecidas para el cuidado de hijos menores de tres años, personas dependientes o en aquellas motivadas por un supuesto de violencia de género, la empresa mantendrá la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de tres años.

#### Artículo 51. Parejas de hecho

Los derechos que el presente Convenio reconoce a las parejas de derecho también le serán de aplicación a las parejas de hecho cuya existencia se acredite por cualquier fórmula reconocida legalmente.

#### Artículo 52. Jubilación Parcial

La empresa aceptará las solicitudes de jubilación parcial que planteen personas trabajadoras indefinidas con más de veinte años de antigüedad en la empresa y que cumplan con los requisitos legalmente establecidos para acceder a dicha jubilación parcial.

#### Artículo 53. Transporte

La empresa habilitará un autobús lanzadera gratuito a las poblaciones de Vila-seca y Salou durante toda la temporada 2026, en función de los horarios de apertura y cierre del Resort. Si a la finalización de la temporada, el porcentaje de utilización no alcanza una media mínima de 30%, este servicio podrá ser suprimido, debiéndose acordar una solución alternativa.

Las partes también acuerdan elaborar una propuesta conjunta del "Parc empresarial Port Aventura" para presentarla en el "Pla de Mobilitat" del territorio.

#### Artículo 54. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa

##### 1. Compromiso Empresarial y Fomento de Valores

La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras refuerzan su firme compromiso en el desarrollo de políticas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades para las personas LGTBI poniendo especial énfasis en las personas trans, quienes son más susceptibles de sufrir una doble discriminación. En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a fomentar y proteger la igualdad de trato y la no discriminación, con el objetivo de crear un entorno favorable a la diversidad y erradicar la discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

##### 2. Declaración de Intenciones

En relación con los derechos específicos de las personas LGTBI, es evidente que aún hay un largo camino por recorrer, ya que los avances han sido desiguales entre distintos colectivos y no se han realizado con la misma intensidad en todos los sectores. En consecuencia, Port Aventura declara su intención de garantizar el bienestar de toda su plantilla, sin importar su orientación o identidad sexual, así como su expresión de género, buscando crear un espacio seguro y diverso para todo tipo de talento.

##### 3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal

Las medidas y procedimientos aprobados se aplicarán a todas las personas trabajadoras de la Empresa, independientemente de su tipo de relación contractual, y a todas las personas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.). Las medidas acordadas entrarán en vigor y perderán su vigencia junto con el convenio colectivo, sin que ello implique que no puedan adoptarse nuevas medidas o ajustarse las vigentes para lograr los objetivos establecidos.

##### 4. Principios Inspiradores

Las medidas planificadas son un conjunto ordenado de acciones y recursos tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, con especial atención a las personas trans. Los principios que fundamentan este conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y que, por ende, guían cada uno de los objetivos, medidas y acciones que se incluyen son los siguientes:

- Transversalidad de las Políticas de Igualdad y medidas planificadas: La búsqueda de la igualdad debe ser esencial en todas las políticas y acciones promovidas por la Empresa.
- Comunicación: Establecer mecanismos de comunicación adecuados para asegurar una implementación efectiva del contenido de las presentes medidas y fomentar la participación de todo el personal en la Empresa.
- Proceso de Mejora Continua: Centrar las medidas en la calidad y la mejora constante, buscando aumentar la eficiencia y eficacia de las políticas dirigidas a promover la inclusión y la igualdad para las personas LGTBI.
- Sensibilización: Concienciar sobre los obstáculos y barreras que enfrentan las personas LGTBI, así como la discriminación que persiste hoy en día.
- Compromiso Ético y Normativo: Tomar en cuenta los principios éticos de justicia y humanidad, así como el respeto a los Derechos Humanos.



- Transparencia: Asegurar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a la información y a la consulta de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI a través de los canales de comunicación establecidos.

#### 5. Objetivos Generales

El objetivo principal es implementar un enfoque que valore la diversidad sexual y de género dentro de la organización, fijando herramientas prácticas que permitan afrontar de manera correcta la diversidad en términos de sexualidad, identidad y expresión de género. Estas herramientas resultan esenciales para prevenir cualquier forma de discriminación, desigualdad y brechas en áreas como promoción, selección, contratación y retribución salarial, velándose así por la integración total del colectivo LGTBI. La Empresa busca establecer un conjunto de acciones dirigidas a alcanzar su objetivo primordial: asegurar la igualdad de derechos y oportunidades del colectivo LGTBI, al tiempo que se mejora la calidad de vida de las personas trabajadoras.

#### 6. Medidas Planificadas

De conformidad con el artículo 8.3 del RD 1026/2024, las Medidas Planificadas son las siguientes:

(I) Cláusula de Igualdad de Trato y No Discriminación: La Empresa pretende mantener un entorno diverso y heterogéneo, prohibiéndose estrictamente cualquier forma de discriminación directa o indirecta en el ámbito laboral. Con el objetivo de promover dicho entorno y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI:

a. En las comunicaciones internas se utilizará un lenguaje inclusivo y respetuoso hacia todas las personas trabajadoras incluido el colectivo LGTBI

b. Se informará sobre las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI a la plantilla en su totalidad.

(II) Acceso al Empleo: Durante la vigencia del Convenio, se implementarán medidas que eliminen los estereotipos en el acceso laboral para las personas LGTBI. Esto se llevará a cabo, especialmente, mediante la formación adecuada de quienes participan en los procesos de selección. Además, se revisarán los criterios de selección establecidos, con el objetivo de verificar que se trata de criterios claros y concretos que aseguran un proceso de selección y contratación adecuado, prestando atención particular a las personas trans, quienes constituyen un colectivo especialmente vulnerable.

(III) Clasificación y Promoción Profesional: La clasificación profesional y promoción profesional interna (ascensos) serán realizadas de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de antigüedad, experiencia, cualificación y capacidad u otros de análoga naturaleza, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas trabajadoras en igualdad de condiciones, con independencia de su orientación sexual, identidad sexual, su expresión de género.

(IV) Formación, Sensibilización y Lenguaje: Inclusión de módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en los planes de formación, abarcando a toda la plantilla, incluyendo a todos los mandos. Estos módulos transmitirán conceptos fundamentales sobre diversidad sexual, familiar y de género, así como protocolos para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso discriminatorio o violencia motivada por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. En todo caso, los aspectos mínimos de dichas formaciones serán:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar 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.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

(V) Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos: Promover la creación de entornos laborales que sean diversos, inclusivos y seguros a través de acciones e iniciativas específicas, tales como campañas de comunicación, seminarios y foros. Además, establecer protocolos contra el acoso que proporcionen protecciones necesarias frente a comportamientos LGTBfóbicos, los cuáles incluirán un compromiso firme de tolerancia cero y respeto a los principios de confidencialidad, protección de la intimidad y restitución.

(VI) Permisos y Beneficios Sociales: Garantizar que el colectivo LGTBI tenga acceso en igualdad de condiciones a todos los permisos, beneficios sociales y derechos contemplados en el convenio colectivo, sin discriminación alguna por razón de orientación, identidad o expresión de género, con especial atención al colectivo trans.



Con el objetivo de verificar y asegurar la correcta implementación de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, deberá realizarse un seguimiento de las medidas acordadas en el presente artículo durante todo el período de vigencia del Convenio. Para ello, es fundamental la participación de todos los agentes involucrados, cuya colaboración garantizará la relevancia de las conclusiones obtenidas. Mediante el seguimiento, la Empresa podrá obtener un conocimiento riguroso de la situación, facilitando la corrección de posibles deficiencias y la formulación de propuestas de mejora.

En particular y como mínimo, deberá realizarse una evaluación anual por parte de la Comisión de Igualdad de la Empresa.

#### 7. Resolución de discrepancias en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas

Para la resolución de discrepancias en la aplicación e interpretación de las Medidas Planificadas recogidas en los apartados anteriores, deberá acudir a la Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

#### 8. Protocolo frente al acoso y la violencia en protección del colectivo LGTBI

Las partes se comprometen a negociar un protocolo LGTBI conjuntamente con el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Así, en aplicación del artículo 8.4 del RD 1026/2024 se añadirá a dicho protocolo, los casos de prevención, detección y actuación frente al acoso con motivo de la orientación o identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales de las personas trabajadoras. Hasta que se produzca la efectiva modificación de la norma interna, Port Aventura aplicará el protocolo existente teniendo en cuenta las distintas realidades de las personas trabajadoras que integran la organización y, en todo caso, observando las definiciones recogidas en el artículo 3 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.

#### Artículo 55. Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/as y de la empresa, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya

(TLC) para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acordamos el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del TLC.

#### Disposiciones Transitorias.

Primera. Los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio serán de aplicación, a partir de las fechas señaladas en los artículos correspondientes.

Segunda. Los contratos a tiempo parcial con una prestación de servicios mínima de 5 días a la semana vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio podrán adherirse voluntariamente al sistema de descansos rotativos fijado en el artículo 12.6 del Convenio.

Tercera. En relación con el acuerdo alcanzado el 23 de marzo de 2026 (por ejemplo y entre otros, plazos de respuesta al llamamiento de temporada, o el nuevo régimen de movilidad funcional y consiguiente adaptación del plus polivalencia-puntos 7 y 8 respectivamente-), las medidas organizativas y económicas establecidas en el presente Convenio serán aplicables a partir del 1 de mayo de 2026. La revisión salarial del grupo profesional E, se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026 y se hará efectiva en la nómina de mayo de 2026.

Cuarta. En referencia a lo acordado en el artículo 11.1 en materia de consideración de tiempo efectivo de trabajo; las partes deberán acordar, antes del 30 de junio de 2026, el sistema de cálculo y los criterios de cómputo de la jornada a efectos de su consideración y registro, por lo que se refiere al cambio de vestuario.

Quinta. Para el año 2026, el período al cual se asocia el modelo del 50%-50% regulado en el artículo 14.4 del Convenio es de enero a agosto, debiendo las personas trabajadoras comunicar su opción por este nuevo modelo a partir del 22 de mayo de 2026 hasta el día 5 de junio de 2026 (ambos incluidos).

Sexta. La aplicación del régimen de descansos previsto en el artículo 11.4.a) al personal a tiempo parcial contratado con anterioridad al 29 de abril de 2025 solamente se producirá en caso de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora en que se regule la adecuación del descanso semanal y la distribución de sus horas de trabajo.

#### Disposiciones Adicionales.

Primera. Se constituirá una comisión paritaria, integrada por tres miembros en representación de la empresa y otro tres en representación de los trabajadores/as, que tendrá competencia para analizar el sistema de promoción profesional de la empresa.

Segunda. En el caso en el que, a partir de la firma del presente Convenio, se produjesen externalizaciones de servicios que implicasen la sucesión de empresa en el personal de la empresa, ésta se obliga a acordar con la empresa externa que asuma los servicios que las personas trabajadoras subrogadas mantengan las condiciones establecidas en el presente Convenio del Grupo Port Aventura.

La empresa no podrá alegar la cláusula “rebus sic stantibus” con respecto al acuerdo alcanzado respecto a las externalizaciones.

Tercera. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Séptima, a otros efectos el plus personal que percibe el personal tendrá la consideración de no compensable ni absorbible.

Cuarta. La semana es “el periodo de siete días naturales consecutivos empezando por el lunes y acabando por el domingo”.

A los efectos interpretativos del artículo 11.4.b), la combinación de viernes-sábado, sábado-domingo o domingo-lunes, y concretamente en el caso de la combinación domingo-lunes, el lunes se considerará como día de descanso de la semana del domingo ya que es en sustitución del sábado o domingo, y por ello, la semana del lunes deberá tener dos días de descanso consecutivo además del mencionado lunes.

Con el objeto de aclarar posibles interpretaciones erróneas, se incorpora la siguiente lista no exhaustiva de ejemplos:

a. La primera semana se considera fin de semana (domingo – lunes) y la segunda es correcta:

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
|   |   |   |   |   |   | X |
| X |   | X | X |   |   |   |

b. En este caso la 1ª semana tendría la consideración de fin de semana contando como fin de semana el sábado y domingo y la segunda es correcta:

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
|   |   |   |   | X | X | X |
| X | X |   |   |   |   |   |

c. En la 1ª semana la combinación domingo-lunes es correcta y contabiliza como fin de semana. El descanso del martes y miércoles de la 2ª semana es correcto:

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
|   |   |   |   |   |   | X |
| X | X | X |   |   |   |   |

d. En este caso la 1ª, la 2ª y la 3ª semana se consideran fin de semana (domingo-lunes) y la 4ª semana se considera correcta por ser dos días de descanso consecutivo:

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
|   |   |   |   |   |   | X |
| X |   |   |   |   |   | X |
| X |   |   |   |   |   | X |
| X |   |   | X | X |   |   |

e. En este caso la 1ª semana se considera fin de semana (domingo -lunes) y la 2ª semana es incorrecta ya que faltaría un día de descanso consecutivo martes-miércoles.

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
|   |   |   |   |   |   | X |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
| X | X |   |   |   |   |   |

f. La 1ª semana se considera fin de semana (domingo-lunes) y la 2ª no es correcta porque no constan dos días de descanso consecutivos.

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
|   |   |   |   |   |   | X |
| X |   |   |   |   |   |   |

g. La 1ª semana se considera fin de semana (domingo-lunes), la 2ª y 3ª son correctas, porque hay dos días de descanso consecutivos y los días de trabajo entre descanso no superan los 6 días:

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
|   |   |   |   |   |   | X |
| X | X | X |   |   |   |   |
|   | X | X |   |   |   |   |

h. La 1ª semana se considera fin de semana (viernes-sábado), la 2ª se considera correcta porque el lunes-martes es descanso consecutivo, la 3ª se considera correcta porque el martes-miércoles es descanso consecutivo y los días de trabajo no superan los 6 entre descansos semanales:

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| L | M | M | J | V | S | D |
|   |   |   |   | X | X |   |
| X | X |   |   |   |   |   |
|   | X | X |   |   |   |   |

Quinta. Todos los importes establecidos en el presente Convenio colectivo son brutos y se les aplicarán las obligaciones y retenciones fiscales y de Seguridad Social que correspondan.

#### Sexta. Jubilación forzosa

1.El contrato de trabajo se extinguirá por jubilación forzosa del trabajador/a cuando cumpla la edad ordinaria de jubilación, siempre que tenga cubierto el período mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

2. La medida anterior es coherente con los objetivos de política de empleo en la empresa. En particular, Port Aventura Entertainment, S.A.U. se compromete a contratar un número superior de personal que se haya jubilado forzosamente durante la vigencia del Convenio.

#### Séptima. Revisión salarial

Durante la vigencia del Convenio la empresa realizará una revisión del "Salario Base" en los siguientes términos:

- Año 2026, se realizará una revisión del "Salario Base" establecido para el Grupo Profesional E, incrementándose en 317 euros brutos anuales.

- Año 2027, la Empresa realizará una nueva revisión salarial que afectará a los grupos E, C, B, B1 (Encargados/as) A y 3 del convenio colectivo. En particular:

- Grupo Profesional E: Incremento adicional sobre "Salario Base" de 450 euros brutos anuales.
- Grupo Profesional C (Técnicos/as Junior / Operadores/as / Administrativos/as Senior): Incremento sobre "Salario Base" de 350 euros brutos anuales.
- Grupo Profesional B: Incremento adicional sobre "Salario Base" de 300 euros brutos anuales.
- Grupo Profesional B1: Se creará un nuevo subgrupo denominado B1 (Encargados/as), cuyo "Salario Base" se incrementará en 1.400 euros brutos anuales respecto del salario establecido para el Grupo Profesional B.
- Grupo Profesional A (Supervisores/as / Técnicos/as Senior): Incremento sobre "Salario Base" de 1.100 euros brutos anuales.
- Grupo Profesional 3 (Responsables): Incremento sobre "Salario Base" de 1.100 euros brutos anuales.

- Año 2028, la Empresa realizará una nueva revisión salarial que afectará a los grupos C y B del convenio colectivo. En particular:

- Grupo Profesional C (Técnicos/as Junior / Operadores / Administrativos/as Senior): El Incremento adicional sobre "Salario Base" de 500 euros brutos anuales.
- Grupo Profesional B: Incremento sobre "Salario Base" de 550 euros brutos anuales

Para los grupos B, B1, A y 3, los incrementos detallados se absorberán del complemento personal/mejora voluntaria absorbible. Posteriormente, en el caso de que el complemento no fuera suficiente, se absorberá de los complementos no absorbibles (complemento del puesto de trabajo). La cantidad restante o la diferencia con el complemento del puesto pasará a ser un complemento personal que no será compensable ni absorbible; a excepción del grupo B, que se producirá una vez finalizadas las revisiones anuales anteriores.

#### Octava. Actividad pisos

Las partes firmantes del Convenio acuerdan encomendar a un consultor externo la elaboración de un informe sobre los tiempos necesarios para el desarrollo de la actividad de pisos; en dicho estudio deberán tenerse en cuenta las tipologías de habitación, la edad de las personas trabajadoras, tiempos de adaptación necesarios para nuevas incorporaciones o reincorporaciones tras bajas de IT de larga duración. Dicho informe deberá estar finalizado con tiempo suficiente para que las partes puedan llegar a un acuerdo sobre la aplicación de los tiempos a realizar por habitación a la hora de asignar el número máximo de habitaciones a realizar cada jornada, antes del 31 de diciembre de 2026. En caso de desacuerdo sobre la interpretación, alcance o aplicación, las partes acuerdan someterse y dar prioridad a un procedimiento de mediación y en el caso de que, tras las diversas reuniones de mediación pudiera quedar algún punto o aspecto concreto de discusión, dicho punto o aspecto concreto se someterá a un arbitraje en el seno del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

#### Novena. Descripción de funciones

La empresa entregará las descripciones de puestos de trabajo pendientes como máximo un mes después a la firma del Convenio. Asimismo, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la creación de nuevos puestos de trabajo, con el objeto de que las partes acuerden la adscripción del mismo al nivel salarial que corresponda. En caso de desacuerdo sobre la designación de funciones y/o adscripción a su correspondiente nivel salarial, y ello respecto de las descripciones de puestos de trabajo pendientes o que se hubieran entregado con anterioridad, las partes acuerdan someterse y dar prioridad a un procedimiento de mediación y, en el caso de que, tras las diversas reuniones de mediación, pudiera quedar algún punto o aspecto concreto de discusión, dicho punto o aspecto concreto se someterá a un arbitraje en el seno del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Décima. Clasificación profesional

Antes del 31 de diciembre de 2026 se redefinirá el contenido del Anexo I

#### Anexo I

|   | Servicios                                                                                                                                                                                                                    | Operaciones |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1 | DIRECTORES/AS                                                                                                                                                                                                                |             |
|   | Se integran en este grupo profesional, las personas encargadas de dirigir, planificar, controlar y decidir con la máxima responsabilidad en un Departamento, siendo competente de sus actuaciones ante la Dirección General. |             |
| 2 | JEFES/AS                                                                                                                                                                                                                     |             |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Servicios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Operaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|     | Se integra en este grupo profesional, las personas encargadas de proponer, supervisar, coordinar y controlar, con la más alta responsabilidad en la gestión y mando sobre una o varias Áreas funcionales. Son designadas por el Director/a de Departamento.                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 3   | Responsable                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Responsable                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|     | Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran un alto grado de experiencia. Controlan, programan, organizan, supervisan y realizan tareas de alta responsabilidad en una Área funcional. Colabora en la concreción de las políticas de organización de la empresa y en los planteamientos generales con la finalidad de garantizar una eficaz utilización de los recursos humanos y materiales y la consecución de los Objetivos de la empresa. | Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran un alto grado de experiencia. Controlan, programan, organizan, supervisan y realizan tareas de alta responsabilidad en una Área funcional operativa. Colabora en la concreción de las políticas de organización operativa del área, garantizando la uniformidad en su aplicación.                                                                   |
| A/4 | Técnico/A Sénior                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Supervisor/A                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|     | Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran un alto grado de experiencia y formación precisa y especializada. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, con autonomía, iniciativa y responsabilidad. Pueden tener a su cargo un grupo de Colaboradores/as apoyando dichas tareas.                                                                                                                  | Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran un alto grado de experiencia y cualificación técnica. Tienen responsabilidad sobre una o varias Áreas operativas, y/o coordinan y supervisan funciones que realizan un conjunto amplio de Colaboradores/as. Realizan tareas heterogéneas en base a unos procedimientos y directrices previamente definidos por los Responsables del Área Funcional. |
| B/5 | Técnico/A                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Especialista / Encargado/A Unidad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|     | Servicios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Operaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran una formación muy precisa y especializada. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos definidos, con autonomía, iniciativa y responsabilidad.                                                                                                                                                                                                                                                      | Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran un alto grado de cualificación técnica y/o experiencia. Tienen responsabilidad sobre el desarrollo de funciones muy especializadas y/o sobre una o varias Unidades funcionales de la empresa, con ejecución autónoma e iniciativa, bajo la supervisión general de otro. Pueden tener asignados un grupo medio de Colaboradores/as. |
| C/6 | Técnico/A Junior                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Operador/A                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|     | Se integran en este grupo profesional las nuevas incorporaciones que desempeñan funciones de Técnico/a, sin que sea preciso experiencia profesional previa. Tras 2 años desarrollando funciones de Técnico/a Junior se garantiza la promoción a Técnico/a.                                                                                                                                                                                                                                                 | Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieran una cualificación y experiencia media. Son responsables del desarrollo, supervisión y coordinación de procesos operativos complejos y tienen responsabilidad limitada por una supervisión directa. Pueden tener asignado un grupo de Colaboradores/as.                                                                             |
|     | Administrativo/a sénior                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|     | Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que consisten en ejecutar instrucciones de sus superiores y operaciones basadas en procedimientos. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Requiere un nivel alto de conocimientos técnicos administrativos y aptitudes prácticas. Pueden ser responsables de la supervisión y coordinación de procesos administrativos complejos y/o trabajar coordinadamente con profesionales de otras Áreas / Departamentos. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| E/7 | Administrativo/a junior                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Asistente/a B                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |



|     | Servicios                                                                                                                                                                                                                                                                              | Operaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Se integran en este grupo profesional las nuevas incorporaciones que desempeñan funciones de Administrativo/a, sin que sea precisa experiencia profesional previa. Tras 2 años desarrollando funciones de Administrativo/a Junior se garantiza la promoción a Administrativo/a Sénior. | Se integran en este grupo profesional, quienes desempeñen funciones que requieren cualificación o formación básica. Realizan tareas con un método de trabajo preciso y su responsabilidad está limitada por los procedimientos y un alto grado de supervisión.                                          |
| F/8 |                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Asistente/a C                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Se integran en este grupo profesional quienes desempeñen funciones que no requieran una especial cualificación. Las tareas a realizar las ejecutan siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia. Requieren preferentemente esfuerzo físico o atención. |

Anexo II  
Salarios anuales para 2025

| Anual             | Nivel F   | Nivel E   | Nivel C   | Nivel B   | Nivel A   | Nivel 3   |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Salario Base      | 14.038,80 | 13.826,02 | 13.943,02 | 15.876,35 | 18.191,07 | 18.737,28 |
| Plus polivalencia | 1.021,68  | 1.314,52  | 2.432,38  | 3.850,35  | 4.591,54  | 5.412,61  |
| Plus transporte   | 677,79    | 677,79    | 677,79    | 677,79    | 677,79    | 677,79    |
| P.Extras          | 2.510,08  | 2.523,43  | 2.729,24  | 3.287,79  | 3.797,10  | 4.024,98  |
| Total             | 18.248,35 | 18.341,76 | 19.782,43 | 23.692,28 | 27.257,50 | 28.852,66 |

Precio hora (tiempo parcial) para 2025

|                   | Nivel F | Nivel E | Nivel C | Nivel B | Nivel A |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Precio hora       |         |         |         |         |         |
| Salario base      | 7,27    | 7,11    | 7,15    | 8,11    | 9,26    |
| Plus polivalencia | 0,56    | 0,74    | 1,36    | 2,16    | 2,57    |
| Plus transporte   | 0,38    | 0,38    | 0,38    | 0,38    | 0,38    |
| P.extras          | 1,31    | 1,31    | 1,42    | 1,71    | 1,97    |
| Total             | 9,52    | 9,54    | 10,31   | 12,36   | 14,18   |

Salarios anuales para 2026

| <u>Anual</u>      | <u>Nivel F</u> | <u>Nivel E</u> | <u>Nivel C</u> | <u>Nivel B</u> | <u>Nivel A</u> | <u>Nivel 3</u> |
|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Salario base      | 14.038,80      | 14.097,73      | 13.943,02      | 15.876,35      | 18.191,07      | 18.737,28      |
| Plus polivalencia | 1.021,68       | 1.314,52       | 2.432,38       | 3.850,35       | 4.591,54       | 5.412,61       |
| Plus transporte   | 677,79         | 677,79         | 677,79         | 677,79         | 677,79         | 677,79         |
| P.extras          | 2.510,08       | 2.568,72       | 2.729,24       | 3.287,79       | 3.797,10       | 4.024,98       |
| Total             | 18.248,35      | 18.658,76      | 19.782,43      | 23.692,28      | 27.257,50      | 28.852,66      |

Precio hora (tiempo parcial) para 2026

| <u>Precio Hora</u>       | <u>Nivel F</u> | <u>Nivel E</u> | <u>Nivel C</u> | <u>Nivel B</u> | <u>Nivel A</u> |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <u>Salario Base</u>      | <u>7,27</u>    | <u>7,25</u>    | <u>7,15</u>    | <u>8,11</u>    | <u>9,26</u>    |
| <u>Plus Polivalencia</u> | <u>0,56</u>    | <u>0,74</u>    | <u>1,36</u>    | <u>2,16</u>    | <u>2,57</u>    |
| <u>Plus Transporte</u>   | <u>0,38</u>    | <u>0,38</u>    | <u>0,38</u>    | <u>0,38</u>    | <u>0,38</u>    |
| <u>P.Extras</u>          | <u>1,31</u>    | <u>1,33</u>    | <u>1,42</u>    | <u>1,71</u>    | <u>1,97</u>    |
| <u>Total</u>             | <u>9,52</u>    | <u>9,70</u>    | <u>10,31</u>   | <u>12,36</u>   | <u>14,18</u>   |

Salarios anuales a partir del 1 de mayo de 2026

| <u>Anual</u>             | <u>Nivel F</u>   | <u>Nivel E</u>   | <u>Nivel C</u>   | <u>Nivel B</u>   | <u>Nivel A</u>   | <u>Nivel 3</u>   |
|--------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <u>Salario base</u>      | <u>14.856,14</u> | <u>15.149,35</u> | <u>15.888,92</u> | <u>18.956,63</u> | <u>21.864,30</u> | <u>23.067,37</u> |
| <u>Plus polivalencia</u> | <u>204,34</u>    | <u>262,90</u>    | <u>486,48</u>    | <u>770,07</u>    | <u>918,31</u>    | <u>1.082,52</u>  |
| <u>Plus Transporte</u>   | <u>677,79</u>    | <u>677,79</u>    | <u>677,79</u>    | <u>677,79</u>    | <u>677,79</u>    | <u>677,79</u>    |
| <u>P.Extras</u>          | <u>2.510,08</u>  | <u>2.568,72</u>  | <u>2.729,24</u>  | <u>3.287,79</u>  | <u>3.797,10</u>  | <u>4.024,98</u>  |
| <u>Total</u>             | <u>18.248,35</u> | <u>18.658,76</u> | <u>19.782,43</u> | <u>23.692,28</u> | <u>27.257,50</u> | <u>28.852,66</u> |

Precio hora (tiempo parcial) a partir del 1 de mayo de 2026

| <u>Precio hora</u>       | <u>Nivel F</u> | <u>Nivel E</u> | <u>Nivel C</u> | <u>Nivel B</u> | <u>Nivel A</u> |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <u>Salario base</u>      | <u>7,72</u>    | <u>7,84</u>    | <u>8,24</u>    | <u>9,84</u>    | <u>11,32</u>   |
| <u>Plus polivalencia</u> | <u>0,11</u>    | <u>0,15</u>    | <u>0,27</u>    | <u>0,43</u>    | <u>0,51</u>    |
| <u>Plus transporte</u>   | <u>0,38</u>    | <u>0,38</u>    | <u>0,38</u>    | <u>0,38</u>    | <u>0,38</u>    |
| <u>P.extras</u>          | <u>1,31</u>    | <u>1,33</u>    | <u>1,42</u>    | <u>1,71</u>    | <u>1,97</u>    |
| <u>Total</u>             | <u>9,52</u>    | <u>9,70</u>    | <u>10,31</u>   | <u>12,36</u>   | <u>14,18</u>   |

**Anexo III**

1. La determinación de la jornada ordinaria equivalente para períodos inferiores al año natural se registrá por la siguiente fórmula:

A

$$\text{———} \times B = C$$

365

Donde,

A es la jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo, expresada en horas, según se establece en el artículo 11.1 del presente Convenio.

B es la duración del contrato, establecida en días naturales.

C es la jornada equivalente, expresada en horas.

**Anexo IV**

Kilometraje en polivalencia según tabla y formato acordado

Para conocer el contenido del anexo IV, Kilometraje en polivalencia según tabla y formato acordado, se remite al original del texto del Convenio colectivo de la empresa del Grup Port Aventura (integrat per: Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. i Hotel Caribe Resort, S.L.), para los años 2025-2029, dada la dificultad de transcribirlo.

**Anexo V**

Para conocer el contenido del anexo V, se remite al original del texto del Convenio colectivo de la empresa del Grup Port Aventura (integrat per: Port Aventura Entertainment S.A.U., Port Aventura Viajes, S.A.U. i Hotel Caribe Resort, S.L.), para los años 2025-2029, dada la dificultad de transcribirlo.