



RESOLUCIÓ de 27 d'abril de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barcelona de Serveis Municipals SA (Parc d'Atraccions del Tibidabo) pel període de l'1 de gener de 2025 fins al 31 de desembre de 2028 (codi de conveni núm. 08003662012004).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barcelona de Serveis Municipals, SA (Parc d'Atraccions del Tibidabo), subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 9 de desembre de 2025 i de conformitat amb el que disposen 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; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barcelona de Serveis Municipals SA (Parc d'Atraccions del Tibidabo) pel període de l'1 de gener de 2025 fins al 31 de desembre de 2028 (codi de conveni núm. 08003662012004), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA PARC D'ATRACCIONS TIBIDABO SA, PER ALS ANYS 2025 - 2028

## CAPÍTOL I

### Disposicions de Caràcter General

#### Article 1. Àmbit Funcional i Personal

El que s'estableix en el present Conveni col·lectiu regirà per a tot el personal de la plantilla del Parc d'Atraccions Tibidabo.

En cas d'incorporació d'una nova activitat vinculada al Parc d'Atraccions Tibidabo, la Direcció i el Comitè d'empresa es reuniran per tal de tractar la inclusió o no a aquest Conveni.

De l'anterior apartat quedarà exclòs expressament el personal adscrit als grups professionals 0 a 4 inclusivament, que pertanyen a l'equip directiu de l'empresa.

#### Article 2. Àmbit Temporal

El present Conveni col·lectiu, estendrà la seva vigència pel període de quatre anys, des de l'1 de gener de 2025 fins al 31 de desembre de 2028. En cas de denúncia, i fins a l'aprovació d'un nou conveni col·lectiu, ambdues parts acorden la vigència automàtica de l'anterior, regint les condicions aquí pactades amb excepció de les clàusules obligacionals.

La denúncia del Conveni haurà d'efectuar-se amb una antelació mínima de dos mesos, al seu acabament o pròrroga en curs, mitjançant escrit dirigit per qualsevol de les parts a l'altra en els termes i formes legalment previstos, expressant detalladament en la comunicació les matèries objecte de negociació. D'aquesta comunicació s'enviarà còpia, a l'efecte de registre, a l'autoritat laboral corresponent.

#### Article 3. Comissió Paritària

Es constitueix una Comissió Paritària que estarà integrada per tres representants de cadascuna de les parts. A sol·licitud d'una de les parts podrà assistir a la reunió de la comissió paritària, un assessor amb veu però sense vot.

L'esmentada Comissió tindrà com a funcions, les d'interpretació, control, seguiment i desenvolupament d'aquest Conveni col·lectiu.

Qualsevol divergència en la interpretació o aplicació del Conveni haurà d'ésser sotmesa a la Comissió Paritària amb caràcter previ a la interposició d'eventuals procediments no judicials, demandes davant la jurisdicció social o a l'inici de la via administrativa.

La convocatòria de la Comissió Paritària es realitzarà mitjançant escrit raonat de qualsevol de les parts dirigit a l'altra. La Comissió Paritària es reunirà en un termini màxim de quinze dies naturals des de la sol·licitud de convocatòria.

Les resolucions d'aquesta comissió, en cas d'acord, tindran caràcter executiu.

Així, la Comissió Paritària coneixerà les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82 del ET atenent al procediment legalment establert en el mateix.

#### Article 4. *Vinculació a la Totalitat, Compensació i Absorció*

1. El present Conveni col·lectiu és la norma que regula les relacions laborals entre l'empresa i el seu personal.

Sent les condicions pactades un tot orgànic i indivisible, en el cas que la jurisdicció competent anul·lés o invalidés algun dels seus pactes, les parts signants d'aquest conveni es comprometen a reunir-se dintre dels 15 dies següents a la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat. Si en el termini de 45 dies, a partir de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signants no arribessin a un acord, es comprometen a fixar el calendari de reunions per a la renegociació del conveni en la seva totalitat o en la part afectada.

En cas de no arribar a un acord continuarà vigent el Conveni col·lectiu anterior.

2. Les condicions pactades en el present conveni, a efectes de la seva aplicació, seran considerades globalment, absorbint en la seva totalitat les que anteriorment regissin per imperatiu legal, pacte col·lectiu o acord individual.

Així mateix, les disposicions legals que en el futur poguessin dictar-se i que impliquin variació econòmica pel que fa a allò que aquí es pacta, únicament tindran eficàcia pràctica si, considerades en el seu conjunt, en còmput anual, i sumades a les preexistents a aquest conveni, superessin a les establertes.

3. En el cas de les persones treballadores amb salaris concertats individualment, l'increment salarial previst en el conveni afectarà únicament els conceptes previstos en aquest, no sent absorbits ni compensats. Els complements de caire personal, no es veuran incrementats.

## CAPÍTOL II Condició de Treball

#### Article 5. *Organització, Distribució, Racionalització del Treball*

L'organització, distribució i racionalització del treball és competència exclusiva de l'empresa, considerant-se incardinades en les facultats de Direcció i organització d'aquella, i recollides explícitament en el RDL 2/2015, de 23 d'octubre (Estatut dels Treballadors). Els Representants de les Persones Treballadores tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'art. 64 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre (Estatut dels Treballadors).

#### Article 6. *Mobilitat del Personal*

Queda establert el principi de mobilitat funcional del personal, en atenció a l'estacionalitat de l'activitat de l'empresa, entenent-se que aquesta mobilitat, estarà justificada per raons de producció, organització o racionalització del treball, i atenent sempre que sigui possible, a les característiques i qualificació del personal afectat en referència al lloc de treball a cobrir.

En el cas que s'encomanin funcions superiors a les del Nivell Professional per un període acumulatiu superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, la persona treballadora pot reclamar l'ascens si a això no obsta el que disposa la cobertura de la vacant corresponent a les funcions per ell realitzades

conforme a les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. No computarà a aquests efectes les cobertures de vacants amb reserva de lloc de treball fetes amb personal intern, i mentre duri aquesta reserva de lloc.

La persona que treballa tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, llevat dels casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen.

No es poden invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Per allò no recollit en aquest article serà d'aplicació l'art. 39 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre (Estatut dels Treballadors).

#### Article 7. *Classificació Professional*

##### 1. Qüestions generals

El sistema de classificació professional a l'Empresa es fonamenta en el concepte Activitat Funcional, en el concepte Grup Professional i en el concepte Categoria.

Activitat Funcional: agrupa el conjunt de tasques que, per la seva naturalesa, s'enquadren en una determinada professió o branca d'activitat professional, agrupen un conjunt d'ocupacions que, per estar associades al procés de prestació d'un servei/execució operativa, mantenen una singular afinitat formativa i comparteixen significat en termes de tipus de servei prestat al client.

El concepte d'Activitat Funcional professional permet a les persones treballadores traçar un itinerari de formació amb perspectiva de feina i professionalitat. Una Activitat Funcional professional reconeix perfils amb diferents graus de qualificació i d'autonomia a on es valora de forma organitzada la experiència adquirida.

S'estableixen 4 activitats funcionals: Tècnics, Administració, Atraccions i Restauració recinte Parc Atraccions.

Grup Professional: agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral, de forma que hi tenen cabuda tant les funcions de diverses categories professionals com diferents especialitats professionals.

En l'àmbit personal d'aquest Conveni s'estableixen 3 grups professionals: nivell 5, nivell 6 i nivell 7.

Cadascuna de les categories professionals recollides en el present apartat, comptaran amb trams salarials diferenciats en funció de l'experiència pràctica adquirida i coneixements de l'activitat avaluada, tal com es desglossa al present article.

Aquesta nova classificació professional entrarà en vigor el 1 de gener de 2025.

##### 2. Descripció de funcions

- Activitat funcional: Operacions
- Coordinador/a

Activitat funcional:	Atraccions / Restauració
Grup Professional:	5
Categoria:	Coordinador/a

Persona treballadora que, amb un alt grau d'autonomia i responsabilitat, identifica els recursos necessaris, coordina i supervisa equips de persones, organitza, controla i millora la realització d'activitats en processos múltiples i diversos, amb les eines que l'empresa posa a la seva disposició, i participa en l'execució de l'activitat per garantir el bon funcionament de l'equip i resultats, que reportarà a la seva línia de comandament.

És la persona responsable de vetllar per a la correcta prestació del servei i compliment dels objectius i mesures de seguretat del seu àmbit de servei, essent integrant de l'equip d'extinció i evacuació de les instal·lacions del Parc, de conformitat amb les directrius, valors i marca de l'empresa, i de resoldre incidències de la seva àrea d'especialització així com dur a terme accions comercials, administratives i pressupostaries.

Realitza propostes en relació amb els processos i procediments en que participa, amb l'objectiu d'incorporar millores dins del seu àmbit de coneixement.

- Supervisor/a

Activitat funcional:	Atraccions / Restauració
Grup Professional:	6
Categoria:	Supervisor/a

Persona treballadora que realitza activitats dins un marc d'instruccions operatives estandarditzades, resolent amb ells incidències del seu àmbit de competència, amb les eines que l'empresa posa a la seva disposició. Dona suport a la línia de comandament en aquelles tasques relacionades amb la operativa diària, essent la persona responsable de la gestió i formació d'equips, així com de la correcta atenció al client, generant la documentació pertinent relativa a la supervisió dels processos i procediments del seu àmbit de treball.

S'encarrega de presentar productes així com de la bona gestió de l'estoc i atén a les persones usuàries en relació als serveis prestats, duent a terme les accions comercials que li siguin encarregades, i essent la persona responsable de les recaptacions diàries del seu àmbit de treball.

Supervisa els equips de persones (p. ex., EPI's, uniformitat, assistència) i les instal·lacions, així com les eines i equips de treball.

- Operador/a Tècnic/a

Activitat funcional:	Atraccions / Restauració
Grup Professional:	6
Categoria:	Operador/a Tècnic

Persona treballadora que, amb la formació pertinent, desenvolupa les seves funcions a les àrees de CSO, CRM i Canvis, sota les directrius de la seva línia de comandament, seguint instruccions operatives estandarditzades i amb els equips que l'Empresa posa a la seva disposició, desenvolupa les seves tasques amb iniciativa i responsabilitat. Podrà donar suport als equips i comandaments, i s'encarregarà de l'atenció als clients, així com del bon estat de les instal·lacions. Resoldrà incidències per garantir el bon funcionament dels equips i eines del centre de treball, reportant incidències dins del seu àmbit de competència. A més, generarà la documentació administrativa de complexitat avançada pertinent i informes relacionats amb l'objecte de la seva activitat.

Seràn les persones responsables de dur a terme totes les tasques relatives a assegurar la recaptació del Parc d'Atraccions, seguiment i comptabilització d'arquejos. Altrament, podran gestionar les comunicacions relatives al funcionament, emergències i seguretat de les instal·lacions des del centre de control, realitzen tasques de control i supervisió d'accessos, elaboren informes i gestionen les dades relatives a la seva activitat, mitjançant les eines que l'empresa posa a la seva disposició.

- Operador/a Expert/a

Activitat funcional:	Atraccions / Restauració
Grup Professional:	6
Categoria:	Operador/a Expert/a

Persona treballadora que desenvolupa les seves funcions a les àrees de OAC, Tibiclub i Conductor de Funicular, vending i mercaderies. Sota les directrius de la seva línia de comandament, segueix instruccions operatives estandarditzades amb els equips que l'Empresa posa a la seva disposició, i desenvolupa les seves tasques amb iniciativa i responsabilitat. Podrà donar suport als equips i s'encarrega de l'atenció als clients, així com del bon estat de les instal·lacions, equips i eines del centre de treball, resolent i reportant incidències dins del seu àmbit de competència. A més, genera la documentació administrativa de complexitat avançada pertinent i informes relacionats amb l'objecte de la seva activitat.

Realitza les seves funcions dins un marc d'instruccions operatives estandarditzades, de caràcter administratiu, experiència al client i/o operatiu, tals com el control d'accessos, atenció de trucades internes i externes. A més, podrà atendre als clients de manera presencial, efectuant cobrament d'articles o execució de serveis puntuals, segons les instruccions pertinents, duent a terme les accions comercials i comunicatives que li siguin encarregades, tramitaran totes les gestions pertinents a l'activitat de Tibiclub, i s'encarregarà de la gestió de qualsevol incidència del seu àmbit d'actuació.

Estant en possessió de la formació pertinent, podrà conduir el funicular essent la persona responsable de la correcta prestació del servei atenent a la normativa de seguretat de la instal·lació, comprovant l'estat diari i disponibilitat del funicular, i elaborant la documentació requerida per la seva línia de comandament, així com gestionar l'obertura i tancament de les instal·lacions, i posada en marxa de l'equipament.

- Operador/a

Activitat funcional:	Atraccions / Restauració
Grup Professional:	7
Categoria:	Operador/a

Persona treballadora que utilitzant les eines que l'empresa posa a la seva disposició, realitza les tasques d'atenció al client, comercial, administratives i de cobrament, corresponents a la unitat de negoci i/o instal·lacions adscrites, així com tasques de conservació, manteniment i neteja bàsiques que se li encarreguen. Col·labora en els processos de comptabilització d'estoc i preparació de comandes, segons instruccions de la seva línia de comandament.

Facilita i controla els accessos i ús de les instal·lacions, adequant-les segons necessitat de l'activitat i vetllant pel seu bon estat així com el de les eines de treball, i atén a les persones usuàries en relació als serveis prestats, resolent i reportant incidències en el marc de les seves instruccions operatives.

Manipularan i prepararan aliments de baixa complexitat, seguint els procediments establerts i donant compliment als estàndards de qualitat i seguretat alimentària.

- Activitat Funcional: Estructura

- Tècnic/a Expert/a

Activitat funcional:	Tècnics
Grup Professional:	5
Categoria:	Tècnic/a Expert

Persona treballadora que realitza activitats i coordina processos amb un alt component tècnic, resolent problemes diversos i variats de certa complexitat que requereixen coneixements específics. Organitza, planifica, analitza, supervisa i forma les persones, processos i sistemes del seu àmbit funcional i reporta el resultat obtingut al seu cap immediat.

Realitza propostes en relació amb els processos i procediments en que participa, amb l'objectiu d'incorporar millores dins del seu àmbit de coneixement.

Elabora indicadors per fer seguiment efectiu dels processos, executant i/o col·laborant en l'anàlisi, disseny i desenvolupament dels projectes.

- Tècnic/a

Activitat funcional:	Tècnics
Grup Professional:	5
Categoria:	Tècnic/a

Persona treballadora que executa activitats i processos amb un component tècnic de grau mig que requereixen certa comprensió tècnica dels processos del seu àmbit d'actuació, reportant informació sobre l'execució als seus superiors. Executa, planifica i controla activitats de caràcter tècnic administratiu, coordina i forma persones segons el seu àmbit de treball, i organitza i controla la realització d'activitats integrades en processos estandarditzats.

Realitza propostes en relació amb els processos i procediments en que participa, amb l'objectiu d'incorporar millores dins del seu àmbit de coneixement.

- Administratiu/iva Expert/a

Activitat funcional:	Administració
Grup Professional:	7
Categoria:	Administratiu/iva Expert/a

Persona treballadora que, actuant sota les ordres d'un cap immediat, realitza treballs que requereixin iniciativa i coneixements específics, amb les eines i aplicacions que l'empresa posa a la seva disposició.

Realitza tasques administratives de tràmit i col·laboració, gestiona processos i proposa millores, prepara treballs que expressen la voluntat de l'empresa, impulsa la racionalització d'estructures i sistemes, col·labora i dirigeix processos relacionats amb personal, comptabilitat, circuits administratius, gestió d'informació, documentació i arxiu. Elabora expedients i informes dins el seu àmbit funcional, assumeix la responsabilitat sobre la documentació del departament i controla el compliment de les obligacions del personal al seu càrrec, proposant mesures correctives quan sigui necessari.

L'accés serà preferentment per promoció interna entre el personal del Parc i, si queda deserta o no és superada, mitjançant selecció externa.

- Administratiu/iva

Activitat funcional:	Administració
Grup Professional:	7
Categoria:	Administratiu/iva

Persona treballadora que, actuant sota les ordres d'un cap immediat, realitza treballs que requereixin iniciativa i coneixements específics, amb les eines i aplicacions que l'empresa posa a la seva disposició.

Duu a terme tasques administratives, comptables, comercials, de tractament d'informació, documentació i arxiu, de tràmit i de col·laboració en processos del seu àmbit de treball.

### 3. Ascensos dintre de cada Grup Professional i entre grups professionals

Quan en l'empresa es produeixin vacants, es creïn o augmentin llocs de treball, abans de formalitzar noves contractacions, es realitzarà concurs-oposició entre el personal de la plantilla per al seu canvi de lloc, promoció o ascens.

Les bosses de les promocions tindran una caducitat de 18 mesos. Quan es presentin les bases de les promocions podrà valorar-se variar aquesta caducitat.

Es produirà una vacant subjecta a la present normativa de cobertura de llocs, en la mesura que ho requereixi l'organització del treball.

Les bases dels concursos-oposició (perfil i proves) que es convoquin a tal fi, seran determinades i estudiades entre la Direcció de l'empresa i una representació de les persones treballadores mitjançant la comissió de selecció que es creï amb aquesta finalitat.

Els comandaments o comandaments intermedis (Nivell 5) seran de lliure designació per la Direcció de l'empresa, acudint-se no obstant en primer lloc a la promoció interna, de tot això es donarà puntual coneixement al Comitè d'empresa.

#### 4. Sistema de Trams

Totes les categories professionals recollides al present article disposaran d'un sistema de trams, en funció dels anys d'experiència en la categoria i la valoració del seu desenvolupament professional en aquesta. L'ascens serà automàtic a no ser que la valoració del seu desenvolupament professional no es compleixi. En aquest sentit, s'establiran els següents trams:

- Tram 1: Anys 1 i 2
- Tram 2: Anys 3 i 4
- Tram 3: Any 5

#### 5. Processos de Promoció Interna

Els processos de promoció professional es realitzaran assegurant criteris neutres de qualificació i capacitat i no discriminatoris per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Això es garantirà amb procediments interns de promoció que garanteixin la lliure identitat sexual de les persones candidates, utilitzant un llenguatge inclusiu en la redacció de les ofertes per vacants.

Totes les persones que formin part del procés de promoció, hauran d'estar formades en igualtat, diversitat de gènere i biaixos inconscients per a assegurar una selecció igualitària i lliure de prejudicis.

#### 6. Selecció i Contractació

Els processos de selecció es duran a terme promovent la igualtat d'oportunitats per a totes la persones candidates, independentment del seu gènere, raça, origen ètnic, edat, orientació sexual, expressió de gènere, religió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Per això, s'elaborarà un manual de bones pràctiques de selecció i contractació, sense biaixos discriminatoris a fi de promoure l'equitat, la diversitat, la inclusió i el compliment legal.

Totes les persones que formin part del procés de selecció, hauran d'estar formades en igualtat, diversitat de gènere i biaixos inconscients per a assegurar una selecció igualitària i lliure de prejudicis.

#### Article 8. *Modalitats Contractuals*

La contractació al Parc es realitzarà en tot moment segons el que estableixi la normativa legal vigent, amb preferència de contractació indefinida, ja sigui a través del contracte de treball fixe ordinari o fixe discontinu, a temps complet o a temps parcial.

Pel que fa al personal Fix Discontinuu:

- a) Les hores anuals a realitzar, seran les establertes en el contracte de treball i quadrant subscrit.
- b) Donada la naturalesa d'aquesta modalitat, amb fixació irregular del temps de treball, la persona treballadora serà cridada a l'inici de cada temporada, d'acord amb la programació anual establerta per a cadascun dels centres de treball de l'empresa.
- c) Es respecten aquells còmputos anuals de jornada que estiguessin reconeguts per contracte individual i que poguessin resultar superiors als que efectivament es derivin de la respectiva temporada. Si les hores ordinàries de la temporada respectiva no arribessin per a obtenir l'esmentada garantia, la persona treballadora hauria de facilitar la seva màxima polivalència i funcionalitat perquè l'empresa pugui facilitar-li ocupació fins a arribar al mínim pactat.

d) Addicionalment a l'anterior i sempre que ho sol·liciti expressament la persona treballadora podrà ampliar el temps de treball mitjançant extensió de la seva jornada diària en les dates que l'empresa requereixi tal ampliació, garantint els descansos establerts.

Com a norma general no poden haver menors descans en els calendaris laborals a no ser que la persona treballadora ho manifesti voluntàriament.

L'empresa es compromet a petició del Comitè d'empresa, a no contractar personal a través de les empreses de treball temporal, excepte urgències imprevistes i prèvia comunicació al comitè. El Comitè d'empresa es compromet, per la seva banda a col·laborar amb la Direcció de l'empresa a buscar tipus de contractació directa que permetin aconseguir els objectius proposats.

L'empresa es compromet a petició del Comitè d'empresa a no contractar persones treballadores menors de 18 anys.

L'empresa i el Comitè d'empresa es reunirà anualment per presentar la planificació de la temporada pel que fa les necessitats operatives i de contractació.

#### Article 9. *Crida*

El personal fix-discontinuu serà cridat d'acord amb la programació anual de cada centre de treball de l'empresa. La persona treballadora serà cridada per l'empresa per rigorós ordre d'antiguitat cada vegada que aquesta iniciï la seva activitat. En cas d'incompliment, el persona treballadora podrà instar procediment d'acomiadament davant la jurisdicció social, iniciant-se el termini per a l'exercici de l'acció el dia que tingués coneixement de la falta de convocatòria.

La crida de la persona treballadora s'efectuarà amb 15 dies naturals com a mínim d'antelació a l'inici de cada persona treballadora, mitjançant carta per signatura digital al correu electrònic personal amb justificant de recepció, o altre mitjà eficaç de notificació i amb còpia a qui es designi per part del Comitè d'empresa. Pel personal que inicia activitat als mesos de gener i febrer, es comunicarà el 15 de desembre. En aquesta notificació se li comunicarà expressament la data de la seva incorporació. La persona treballadora cridada haurà de donar resposta en el termini màxim de 10 dies naturals des del justificant de recepció pel mateix procediment. L'incompliment per la persona treballadora de tal formalitat implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Els contractes realitzats a l'empara de l'establert en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors no podran suposar minvament dels drets de crida, permanència i possibles pròrrogues de les persones treballadores fixes-discontinues, tret que la seva durada fos inferior o aliena a la temporada.

#### Article 10. *Ingressos i Període de Prova*

Per a l'ingrés del personal en l'empresa, s'estarà a allò disposat en la legislació vigent en el moment de produir-se el fet causal.

L'empresa podrà sotmetre al personal de nou ingrés, a totes les proves d'aptitud i exàmens que consideri oportuns.

El personal de nou ingrés tindrà un període de prova, qualsevol quina sigui la seva modalitat contractual, amb la següent durada:

- Grup 5: 4 mesos efectivament treballats, per tant no computen les absències o suspensions del contracte.
- Grup 6: 3 mesos efectivament treballats, per tant no computen les absències o suspensions del contracte.
- Grup 7: 2 mesos efectivament treballats, per tant no computen les absències o suspensions del contracte.

## Article 11. Seguretat i Salut en el Treball. Revisions Mèdiques. Vestuari i Equips de Protecció Individual

### 1. Seguretat i Salut en el treball

Donades les condicions especials del treball propi en l'empresa, tant la seva direcció com les persones treballadores, pararan esment preferent als problemes de seguretat i salut laboral en el treball. Per a això, l'empresa prendrà les mesures necessàries per garantir la seguretat tant en el desenvolupament habitual del treball com en festes i esdeveniments.

Les funcions i composició del Comitè de seguretat i salut, seran les establertes en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i altres Normes Complementàries. Els delegats de prevenció seran escollits pel Comitè d'empresa i només podran ser aquells que ostentin la condició de membres d'aquest.

Les persones treballadores hauran de participar i col·laborar en totes les accions relacionades amb seguretat i salut que es promoguin en l'empresa.

L'empresa implantarà i difondrà a la totalitat de la plantilla el protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

### 2. Revisions Mèdiques

Anualment el servei de vigilància de la salut efectuarà una revisió mèdica a tot el personal que voluntàriament ho sol·liciti, així com de forma obligatòria a aquelles persones treballadores que per norma convencional o legal així sigui estipulat.

Amb caràcter general, els reconeixements mèdics, degudament protocolitzats i informats a la persona treballadora, que es practiquin en l'empresa tindran un caràcter preventiu i es dirigiran a determinar la capacitat psicofísica de la persona treballadora, per al treball en general, atenent en tot cas especialment a les tasques i riscos específics del lloc de treball, així com els riscos laborals per a la pròpia persona treballadora o per a tercers. En tot cas, tot estarà en concordança amb la legislació vigent en matèria de salut laboral.

Amb la finalitat de respectar al màxim el dret a la intimitat de les persones treballadores s'estableix la conveniència d'extremar la reserva dels resultats clínics dels reconeixements mèdics. Conseqüentment els documents que continguin informació mèdica de la persona treballadora, tindran la consideració de "confidencials", i el seu accés serà restringit als facultatius.

Després del reconeixement mèdic, el servei de vigilància de la salut emetrà un informe que comunicarà a l'interessat. Així mateix, aquest servei comunicarà a l'empresa la condició d'apte o no apte de la persona treballadora en relació amb el treball que desenvolupa. L'empresa tramitarà còpia d'aquesta comunicació als delegats de prevenció.

### 3. Vestuari i equips de protecció individual

#### a) Vestuari

El personal de l'empresa, tindrà dret a que se li faciliti la roba de treball que es determini per al seu lloc de treball, i en tot cas quan aquesta es deteriori.

La uniformitat facilitada per l'empresa, és d'ús obligatori, durant la jornada de treball, considerant-se falta lleu la seva no utilització o ús inadequat.

La comissió de seguretat i salut estudiarà les modificacions i necessitats que poguessin plantejar-se respecte a l'esmentat vestuari.

#### b) EPI's (Equips de Protecció Individual)

Les persones treballadores tindran l'obligació de fer ús d'aquells equips de protecció individual que l'empresa els faciliti prèvia formació del seu ús.

Els EPI's facilitats per l'empresa, són d'ús obligatori, durant la jornada de treball, considerant-se falta greu la seva no utilització o ús inadequat.

Sempre que sigui necessari l'ús d'ulleres de protecció com EPI, i hagin d'estar graduades, se'n farà càrrec de l'import econòmic. En el cas de les plantilles i/o faixes, l'empresa aportarà fins a un màxim de 91,57€ previ informe del servei de vigilància i salut de l'empresa i amb l'aportació de la documentació si escau.

#### Article 12. *Orientació al Client*

La persona treballadora tindrà l'obligació d'aplicar totes aquelles normes d'imatge, cortesia i atenció al client que l'empresa faci constar en "la guia de la bona pràctica" o manual equivalent, preservant un bon aspecte personal i de condícia.

Les faltes derivades de les obligacions que s'assenyalen en el paràgraf anterior, tindran en tot cas la consideració que correspongui segons l'establert en el Capítol X del conveni, donat el desprestigi de l'empresa i de tota la seva plantilla del personal, que pot comportar la inobservança de les normes anteriors.

### CAPÍTOL III Retribucions

#### Article 13. *Estructura Salarial*

Tots els valors econòmics del present Conveni col·lectiu s'entenen expressament referits al seu valor brut i per al supòsit de jornada completa. En el cas de prestació de serveis en jornada laboral inferior a la fixada en conveni, el salari es calcularà proporcionalment a aquesta jornada.

Les quantitats que s'estableixen en les taules salarials poden venir determinades per valor mensual o per valor horari, amb l'únic objecte de facilitar el càlcul de les retribucions.

La quantitat amb base mensual ve referida a mòduls de 30 dies amb independència del nombre de dies del mes en curs.

En el salari establert per hora, s'inclouen les parts del descans setmanal, així com la part proporcional de festes anuals.

No es meriten complements per antiguitat.

La retribució base, composta per el salari base i el complement de lloc de treball (Ad Personam), així com els conceptes salarials que configuren el salari total anual per Grups i categories professionals es reflecteixen en el seu valor corresponent en l'annex 1.

La nova estructura salarial prevista en aquest conveni entrarà en vigor en data d'efectes de 1 de gener de 2025.

#### Article 14. *Retribució Base*

##### 1. Salari Base

Serà el que es determina per cada categoria professional a l'annex 1 del present conveni.

##### 2. Plus Transport

En concepte de Plus de transport, donada la situació geogràfica del Parc, s'abonarà per cada hora de treball efectiu la quantitat proporcional equivalent del import mensual que figura a les taules salarials (annex 1).

Aquelles persones treballadores que a l'iniciar o finalitzar la seva jornada laboral no disposin de transport públic o transport alternatiu facilitat per l'empresa, percebran el Plus transport multiplicat per 2 en aquells dies en els quals efectivament es produeixi aquesta situació.

#### Article 15. *Retribucions Periòdiques de Meritació Superior al Mes*

##### 1. Pagues Extres

La totalitat del personal percep dues pagues extres mitjançant prorrateig a la paga mensual. La base per al seu càlcul comprendrà els conceptes salari base i complement de lloc de treball (Ad Personam).

## 2. Retribució Variable (RV)

Amb l'objectiu de vincular a les persones treballadores amb la marxa de l'empresa s'estableix la retribució variable.

L'import màxim anual per a cada any de vigència d'aquest Conveni col·lectiu, serà d'un 4,5% de la retribució base anual establerta, que es distribuirà de la següent manera:

- 2% vinculat al resultat econòmic positiu de l'empresa.
- 2,5% vinculat al sistema Direcció per Objectius que es ve realitzant anualment.

La retribució variable estarà composta en un 70% per objectius econòmics a tractar segons l'establert en el paràgraf següent i un 30% en funció de l'avaluació de l'acompliment individual que es realitzarà al final de l'any. Aquests objectius serà necessari establir-los amb caràcter previ al seu període de meritació i sempre, en tot cas, abans del 30 de maig.

Ambdues parts acorden la creació d'una comissió específica composta per la representació de les persones treballadores i de la Direcció de l'empresa que anualment establiran els objectius econòmics a complir i, una vegada tancat l'exercici, comprovaran el nivell de la seva consecució.

A la nòmina del mes de setembre de cada any es realitzarà un pagament a compte de la liquidació definitiva d'aquesta retribució variable, corresponent al 50% de l'import màxim acreditat individualment.

La liquidació definitiva i pagament d'aquesta retribució s'efectuarà un cop analitzat el nivell de consecució d'objectius esmentat anteriorment, després del tancament econòmic i com a pagament en la nòmina ordinària del mes d'abril (següent a l'exercici avaluat).

## 3. Retribució per Expertesa (RE)

L'anterior Retribució per objectius de polivalència (ROP) és substituïda amb data d'efectes de 1 de gener de 2023 per la Retribució per expertesa (RE).

L'abonament d'aquesta paga es realitzarà junt amb la nòmina del mes de març del següent exercici segons els percentatges indicats a la taula, que s'aplicaran sobre la retribució base, en funció del recorregut professional i increment en la expertesa que la persona porta al Parc. Aquesta paga es meritara proporcionalment al temps de servei efectivament prestat per cada persona treballadora durant l'any, agafant pel càlcul el import de la retribució base efectivament percebuda.

El percentatge a aplicar a cada un dels anys a establerts per cada categoria professional, serà el següent:

Anys	
1r i 2n	3%
3r i 4t	6,3%
5è	7%

La retribució per expertesa (RE) es percebrà en base als anys que la persona treballadora porti al Parc d'Atraccions del Tibidabo.

## 4. Complement de Lloc

Serà el que es determina per cada categoria professional a l'annex 1 del present Conveni.

### Article 16. *Menyscapte de Dinars*

El personal de Taquilles, informació, funicular i aparcament percebrà un 0,30% de la recaptació diària realitzada a les taquilles en concepte de menyscapte de dinars.

#### Article 17. *Nocturnitat*

Aquelles persones treballadores que desenvolupin les seves funcions en el període comprès entre les 22.00 hores i les 06.00 hores percebran un Plus nocturnitat consistent a incrementar 2€ al preu de l'hora, quan aquesta es meriti.

#### Article 18. *Esdeveniments*

Els esdeveniments són aquells actes celebrats a parc tancat en els quals és necessària la col·laboració del personal i gràcies als quals l'empresa obté un benefici addicional, ja sigui econòmic o reputacional.

Aquest concepte s'abonarà sempre que es presti serveis fora de la jornada laboral ordinària de la persona treballadora de l'àmbit d'Operacions.

Serà l'organització la que anunciï amb antelació suficient la celebració d'un esdeveniment, essent els responsables de cada departament qui recullin els noms de les persones interessades a participar en l'acte i passar nota a RRHH.

A l'anunci s'especificarà:

- Lloc i dia
- Durada de l'esdeveniment
- Motiu de l'esdeveniment
- Nombre de persones treballadores a participar en aquest i
- Tipus de llocs a cobrir

Amb l'objectiu de valorar la fidelitat del personal a l'empresa, es fixen els criteris a l'hora d'haver de decidir qui són els col·laboradors que participen a l'esdeveniment en el cas de ser més els interessat que els llocs a cobrir.

1. Voluntarietat
2. Que el perfil s'adeqüi al lloc a cobrir
3. Rotatiu
4. Qui tingui més antiguitat tindrà preferència

El import son 4€ l'hora.

Aquestes quantitats són lineals per preu-hora-persona, i com a complement s'afegirà al preu hora segons Conveni.

L'abonament d'aquest complement es realitzarà a la nòmina del mes següent a la realització de l'esdeveniment.

#### Article 19. *Plus Festius Especials*

S'abonaran en concepte Plus Festiu Especials els dies específics que a continuació es determinen: 25 i 26 de desembre, 1 i 6 de gener.

Serà el que es determina a l'annex 2 del present conveni.

#### Article 20. *Hores Complementàries*

Es consideren hores complementàries les realitzades com addició a les hores ordinàries pactades al contracte a temps parcial, segons la legislació vigent i amb les següents característiques:

- El número d'hores complementàries no podrà excedir del 30% de les hores ordinàries contractades. En cas de que s'excedeixi d'aquest percentatge quedarien consolidades per la crida de la propera temporada.
- La persona treballadora haurà de conèixer el dia i l'hora de la realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de 5 dies.

#### Article 21. *Plus Formador*

Aquells operadors que hagin sigut seleccionats per l'empresa a través de proves internes específiques que els acreditin com a Formadors, i que desenvolupin tasques com a tals a les persones treballadores, percebran un "Plus de Formació" consistent en incrementar el preu hora ordinària amb el import que figura en les taules salarials (annex 2).

#### Article 22. *Plus Activitats Didàctiques*

Aquells operadors que realitzin funcions de monitors d'activitats didàctiques, percebran aquest Plus consistent en incrementar el preu hora ordinària amb el import que figura en les taules salarials (annex 2).

#### Article 23. *Liquidació i Pagament de Salaris*

Mensualment es transferirà al personal, a través de l'entitat bancària, l'import de les retribucions meritedes. L'ordre de la primera transferència s'efectuarà el dia 28 de cada mes, o el dia abans, si aquell fos festiu. I l'ordre de la segona transferència s'efectuarà durant els 4 primers dies laborables del mes següent.

### CAPÍTOL IV Efectes Econòmics I Revisió Salarial

#### Article 24. *Increment Salarial*

L'increment salarial previst pels anys de vigència d'aquest conveni col·lectiu és el previst a les taules salarials annexades a aquest Conveni.

En cas que els Pressupostos Generals de l'Estat estableixin un increment retributiu superior al que figura en les taules salarials pactades, s'aplicarà automàticament l'increment màxim autoritzat per la normativa estatal per aquell exercici, complementant la diferència respecte a l'increment inicialment previst en el Conveni.

Tots els plusos i conceptes salarials previstos en el present conveni, pels anys de vigència d'aquest, i no establerts en les taules salarials en l'Annex 2, tindran un increment anual d'un 2%. Pel Plus Nocturnitat, Plus Esdeveniments i Plus Formador, s'estableix nou import referenciat a l'annex 2 de les taules salarials per l'any 2025 i un increment anual, també del 2%, per la resta d'anys.

### CAPÍTOL V. Jornada, Horari, Calendari Laboral, Descans Setmanal i Vacances

#### Article 25. *Jornada de Treball*

La jornada de treball a temps complet i en el seu còmput anual, queda establerta en el present conveni i serà de 1733 hores de treball efectiu per l'any 2025, 1725 hores de treball efectiu per l'any 2026, de 1717 hores per l'any 2027 i de 1708 hores per l'any 2028.

En el cas del personal d'estructura amb jornada de treball a temps complet, l'excés de la seva jornada anual es compensarà amb descans, gestionant-se per acord previ entre persona treballadora i comandament, tenint en compte les necessitats organitzatives. El seu gaudiment podrà ser en dies complets o en fraccions d'horari de matí i/o tarda. Així mateix, la sol·licitud del gaudiment es plantejarà amb una antelació mínima de cinc dies, excepte urgència o causa que ho justifiqui.

#### Article 26. *Horari Laboral*

L'hora d'entrada i sortida del personal correspon al moment en què la persona treballadora inicia o finalitza la seva prestació de servei segons calendari.

En els calendaris laborals d'Estructura recolliran la possibilitat de flexibilitat a l'entrada i la sortida d'un màxim de 30 minuts.

#### Article 27. *Distribució Irregular de la Jornada*

S'estableix un percentatge de distribució irregular de la jornada màxima d'un 15%, amb 15 dies de preavís per al personal que realitzi una jornada anual superior al 70%, segons calendaris.

Per la resta de persones treballadores, el percentatge de distribució irregular anual es fixarà en un màxim d'un 10% i 15 de preavís.

#### Article 28. *Calendari Laboral*

L'horari laboral i els dies de treball venen determinats pel calendari que –anualment- estableix l'empresa per a la respectiva temporada en cada centre de treball i el concret lloc que en cada moment s'ocupi. Qualsevol modificació del calendari s'ha de fer amb una antelació mínima de 15 dies.

Empresa i Comitè d'empresa es comprometen a negociar anualment la confecció dels calendaris que regiran per a cada grup professional i categoria.

Els calendaris anuals s'entregaran a les persones treballadores amb una antelació de 15 dies a l'inici de l'activitat.

#### Article 29. *Descansos*

##### 1. Descans setmanal

Les persones treballadores afectades pel present conveni col·lectiu tindran dret a un descans mínim intersetmanal de dos dies sense interrupció.

Quan per necessitats organitzatives i en els mesos de màxima afluència (Setmana Santa, juliol, agost, setembre, octubre i Nadal) aquest descans sigui inferior al regulat en el paràgraf anterior i, en tot cas, garantint el descans setmanal establert per la llei, les hores que es realitzin en la prestació de servei tal i com consti en el calendari laboral de la persona treballadora seran retribuïdes al seu preu normal, segons Annex 1, incrementat en 4€/hora.

Si es donés idèntica situació en qualsevol de la resta de mesos, el preu a abonar per hora s'incrementarà en 3€/hora o es compensarà en descans equivalent.

##### 2. Descansos dintre de la jornada laboral

Pel que fa als descansos dintre la jornada laboral s'estarà allò que es preveu a l'Estatut dels Treballadors.

a) El personal d'Operacions, en cas de que la seva jornada sigui superior a nou hores, i independentment del temps destinat al dinar o sopar, i sempre respectant la normativa vigent respecte el descans dintre de jornada, gaudirà de 15 minuts de descans retribuït.

b) El personal de Restauració tindrà un descans d'una hora per a menjar de la qual 20 minuts són retribuïts i els restants 40 minuts van a càrrec de la persona treballadora.

#### Article 30. *Vacances*

El personal de l'empresa, gaudirà de 22 dies laborables de vacances a l'any, o la seva part proporcional de tenir antiguitat o durada contractual inferior a l'any.

Tot el personal realitzarà les seves vacances en els períodes de Parc tancat, excepte de mutu acord o pacte en calendari anual.

En els supòsits de coincidència de les vacances amb situacions de suspensió de contracte, s'estarà allò que, per cada cas, es prevegi a la normativa general vigent.

Quan el període de vacances coincideixi amb el permís legal per naixement de fill/a, adopció o acolliment, aquest s'afegirà a continuació de la finalització de tal permís.

### Article 31. *Impossibilitat de la Prestació*

En els supòsits de força major i quan per causes meteorològiques o qualsevol altra no imputable a l'empresa, no sigui possible la prestació de serveis per part de la persona treballadora aquest tindrà dret a la retribució en la nòmina d'aquest mes del total de les hores reflectides en el seu calendari laboral per a aquest dia. D'aquest total d'hores, quatre seran emprades el dia de la impossibilitat de la prestació en les tasques que la línia de comandament determini. Les restants hores s'aniran acumulant anualment en una "bossa d'hores per a la formació" que, amb una antelació mínima de 15 dies, l'empresa podrà destinar a formació coincidint sempre amb dies de prestació de servei segons calendari laboral, quan la suma de les hores de prestació de serveis i formació interna no excedeixi de 9 hores.

## CAPÍTOL VI Llicències, Permisos i Excedències

### Article 32. *Llicències i Permisos*

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

1. 17 dies naturals en cas de matrimoni.
2. 3 dies naturals per defunció de parents fins a tercer grau.
3. Com estableix l'article 37.3 b) de l'Estatut dels Treballadors, que segons el redactat actual que preveu Real Decret-Llei 5/2023, son cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. En el cas de parents de tercer grau de consanguinitat o afinitat seran 2 dies. Aquests dies podran gaudir-se de forma alterna dintre dels 15 dies posteriors al fet causant, per causa justificada i previ acord amb l'empresa.

Si aquest desplaçament és fora de la Comunitat Autònoma serà un total de 6 dies naturals i fora de l'Estat un total de 8 dies naturals. Aquest punt només aplicarà en el cas de cònjuge, fills, pares i germans.

4. Un dia per trasllat de domicili habitual.
5. Pel temps indispensable per a l'acompliment inexcusable d'un deure de caràcter públic i personal.
6. Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
7. Un dia en els supòsits de casaments, bateigs i comunions de parents fins al tercer grau per consanguinitat o afinitat.
8. Per al personal amb més d'un any continuat d'antiguitat acreditada en l'empresa, sigui quin sigui el seu contracte de treball, s'estableixen tres dies anuals de llicència retribuïts per assumptes propis sense justificar, comunicant-lo amb una antelació mínima de set dies naturals. S'amplia aquest permís en nou hores i trenta minuts oferint-se la possibilitat per a les persones treballadores indicades de gaudir-les de manera fraccionada sempre que no alteri l'organització interna i hi hagi l'aprovació del responsable directe a la sol·licitud. La seva denegació només podrà fer-se durant les 72 hores següents a la petició, i per no estar cobertes les necessitats del servei, i així mateix aquesta llicència no podrà acumular-se al període de vacances. D'aquests tres dies, un no podrà ser sol·licitats a les següents dates: de dijous a dilluns de Setmana Santa, pont de l'1 de maig, dies de parc obert del mes d'octubre i pont de l'1 de novembre.
9. La persona treballadora tindrà dret a gaudir de permís pel temps indispensable per a acudir a la realització d'exàmens de títols oficials homologats.
10. 8 hores per tal d'acompanyar fills/es i pares i mares dependents a visita mèdica, un cop exhaurides les nou hores i 30 minuts d'assumptes propis.
11. Les persones treballadores embarassades i les seves parelles tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís i justificació.

12. Pel temps indispensable per a l'assistència a consultes mèdiques i altres tràmits oficials vinculats al procés, per motius d'afirmació de gènere

En relació amb tots els treballadors/as afectats pel present conveni, es reconeixen a les parelles de fet, degudament registrades, els mateixos beneficis que a les de dret. Aquest reconeixement s'estendrà igualment a les unions estables de parella i a les parelles de fet i cònjuges LGTBI+, sense cap discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o per la configuració de la unitat familiar, de conformitat amb els principis d'igualtat i no discriminació establerts a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, i al Reial Decret 1026/2024.

L'acreditació de l'existència de la relació de parella de fet es podrà dur a terme per qualsevol mitjà admès pel dret. Els beneficis es generaran a partir del moment de l'acreditació.

La persona treballadora previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball sense dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

13. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no ocupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la seva jornada. Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda. No obstant, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

14. Dos dies de permís no retribuït, amb un preavís de 7 dies naturals. La concessió d'aquests dies quedarà supeditada a les necessitats organitzatives i/o coincidència amb qualsevol altre llicència dins el mateix equip.

### Article 33. *Excedències*

- Excedència Voluntària:

La persona treballadora amb al menys de sis mesos d'antiguitat a l'empresa, té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit un altre cop per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

La persona treballadora que estigui en situació d'excedència durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

- Excedència per a l'Atenció d'un Menor:

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a l'atenció de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com adoptiu, a comptar des de la data de naixença o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

La persona treballadora que estigui en situació d'aquesta excedència tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball durant la seva durada amb el límit dels tres primers anys del fill objecte de l'excedència.

- Excedència per a l'Atenció d'un Familiar Dependent:

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les persones treballadores per a l'atenció d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no ocupi activitat retribuïda.

La persona treballadora que estigui en situació d'aquesta excedència tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball durant la seva durada amb el límit dels seus dos primers anys.

Si dues o més persones treballadores de l'empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Aquest reconeixement s'estendrà igualment a les unions estables de parella i a les parelles de fet i cònjuges LGTBI+, sense cap discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o per la configuració de la unitat familiar, de conformitat amb els principis d'igualtat i no discriminació establerts a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, i al Reial decret 1026/2024.

## CAPÍTOL VII Igualtat

### Article 34. *Principi d'Igualtat i No Discriminació*

Es garantirà la no discriminació i el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

En aquest sentit, sempre que la documentació ho permeti per raons legals, per a preservar el dret a l'autodeterminació de gènere de les persones que integren la plantilla, l'empresa garanteix la inclusió d'una tercera opció oberta quan se sol·liciti la identificació del gènere, així com l'ús del nom triat per la persona en tota la documentació que es generi de caràcter intern d'empresa i sempre que no contradigui cap requeriment normatiu, encara que el procés registral oficial no s'hagi iniciat i/o finalitzat.

### Article 35. *Assejament dins l'Àmbit Laboral*

S'elaboraran tots els protocols d'assejament que la normativa vigent estableixi en cada moment.

L'empresa i la representació de les persones treballadores han de mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat personal de les persones treballadores de l'empresa i mantenir-los preservats de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

A tal efecte, l'empresa vetllarà per l'ús correcte dels protocols implantat, donant informació d'aquests a totes les persones treballadores, especialment als de nova incorporació.

### Article 36. *Compactació de la Lactància*

Es regularà expressament l'acumulació de la reducció de jornada per lactància. En els permisos per maternitat i lactància s'aplicarà allò que disposa la normativa legal de caràcter general. Com a ampliació, la persona treballadora que així ho sol·liciti i tingui dret, podrà optar per acumular la hora de lactància que marca la llei en 18 dies naturals a gaudir immediatament a continuació d'haver finalitzat per complet el període de permís per naixement de fill.

## CAPÍTOL VIII. Beneficis Socials

### Article 37. *Vals Promocionals*

Anualment, el personal amb antiguitat acreditada en l'empresa de sis mesos, gaudirà dels següents avantatges:

- Tibiclub familiar amb les condicions generals establertes per aquest producte. Per la persona treballadora sense càrregues familiars serà el Tibiclub individual ampliable a familiar per els seus pares i germans menors de 18 anys.
- 10 vals promocionals d'entrada d'adult a lliurar al mes de març de cada any, aplicant el tractament fiscal que correspongui en cas de fer-ne ús.
- Es podran adquirir fins un màxim de 40 entrades al preu establert pels proveïdors amb les condicions d'ús establertes.

#### Article 38. *Ajut Escolar*

Tota persona treballadora amb antiguitat acreditada en l'empresa sis mesos, rebrà en la nòmina del mes octubre una ajuda econòmica de 90€ anuals per cada fill menor de 18 anys d'edat, prèvia acreditació de la seva escolarització. El personal que no dugui un any d'antiguitat a l'empresa tindrà dret a la part proporcional d'aquesta ajuda en funció del temps de prestació de servei.

#### Article 39. *Manutenció*

L'empresa assumirà la manutenció corresponent a tot el personal. El personal que treballa al propi recinte del Parc d'Atraccions tindrà aquest dret els dies de parc obert i els dies on només estigui obert l'Àrea Panoràmica.

#### Article 40. *Assegurança Mèdica*

L'empresa assumirà el cost d'una assegurança mèdica bàsica per a totes les persones amb antiguitat acreditada a l'Empresa d'un any, que permeti com a mínim els serveis de diagnòstic i tots aquells aspectes relacionats amb els metges especialistes a excepció de l'hospitalització, podent cada persona treballadora de manera voluntària ampliar les cobertures de la mateixa.

#### Article 41. *Pla de Pensions*

Serà d'aplicació el Subpla 1 general a BSM, amb les mateixes condicions i aportacions previstes per la resta de persones d'aquest subpla.

### CAPÍTOL IX Règim Disciplinari

#### Article 42. *Faltes i Sancions*

Les persones treballadores, podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa, en virtut d'incompliments laborals dels previstos en l'article 54 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions, que a continuació s'estableix:

##### a) Faltes Lleus

Són les accions omissions voluntàries en les quals l'incompliment, dany o perjudici causat, material o moral, és petit.

Es consideren faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació al treball, inferior a una hora, durant el període d'un mes, sempre que no es deriven greus perjudicis per al treball o servei que es presti, en aquest cas es qualificarà com falta greu.
2. No comunicar a l'empresa amb l'antelació suficient o dintre de les 24 hores següents, el fet o motiu de l'absència al treball quan obeeixi a motius justificats, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.
3. L'abandó sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu període de temps o acabar-lo anticipadament, sempre que d'aquestes absències no es deriven greus perjudicis per al treball, en aquest cas es considerarà falta greu.
4. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, quan es produeixin.
5. No parar esment al treball encomanat, o executar-lo amb error, desídia o demora, així com les negligències petites en la conservació dels gèneres o del material, sempre que no es produeixi perjudici o perturbació important en el servei encomanat, en aquest cas serà qualificada com falta greu.
6. La falta de condícia ocasional durant el servei.
7. Les discussions amb altres persones treballadores dintre de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.

8. Fumar en els llocs que està prohibit.
9. No comunicar al comandament immediat la manca o els defectes del material o de les instal·lacions.
10. Pujar o baixar de les instal·lacions o dels vehicles en marxa.
11. Faltar un dia al treball sense la deguda autorització o causa justificada.
12. El mal ús del telèfon mòbil particular al seu lloc de treball, o a qualsevol lloc del Parc si hi ha visitants i la persona treballadora vesteix l'uniforme reglamentari. Es considerarà falta greu la reincidència en la mateixa temporada, si hagués estat sancionada.
13. Fer un mal ús i dany al material informàtic i aparells de telèfon mòbil proporcionat per l'empresa. Es considerarà falta greu la reincidència en la dins un període d'1 any.
14. Conductes que suposin un incompliment esporàdic o menor de les normes bàsiques d'ús dels sistemes d'informació, de seguretat digital o de bones pràctiques organitzatives, sense que tinguin un impacte rellevant sobre la seguretat de la informació, la confidencialitat de les dades ni la continuïtat del servei.
15. Conductes que suposin un incompliment esporàdic o menor de les normes d'imatge, cortesia, ètica i atenció al client establertes.

b) Faltes Greus.

Són les accions i omissions voluntàries en les quals l'incompliment, dany o perjudici causat, material o moral, és sensiblement gran.

Es consideren faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball comeses en el període d'un mes. O bé, una sola falta de puntualitat de la qual es derivin greus perjudicis per al treball o servei, considerant-se com a tal aquella que provoqui retard en l'inici d'un servei al públic.
2. Faltar dos dies al treball durant el període d'un mes sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis en la prestació del servei.
3. No comunicar amb antelació suficient els canvis experimentats en la unitat familiar que puguin afectar a l'empresa a l'efecte de cotització o prestació de la Seguretat Social o de les retencions per IRPF. La falsedat en aquestes dades determinarà la qualificació com falta molt greu.
4. Entregar-se a jocs, durant la jornada laboral.
5. L'abandó del treball o acabament anticipat sense causa justificada que ocasioni perjudicis de consideració a l'empresa.
6. L'incompliment de les ordres i instruccions en matèria de treball de l'empresa, o persona delegada, en l'exercici regular de les seves facultats directives. Si l'incompliment fos reiterat o impliqués malmetement del treball o perjudici notori per a l'empresa o altres persones treballadores, podria ser qualificat com falta molt greu.
7. Negligència d'entitat important en la conservació dels gèneres o articles i materials dels quals la persona treballadora per les seves funcions estigui obligat a la seva conservació.
8. No atendre al públic amb la correcció i diligència deguda.
9. La falta continuada i habitual d'higiene personal i neteja, de forma que produeixi queixes justificades per part dels seus companys de treball i línia de comandament.
10. Fer un ús inadequat de les eines informàtiques i aparells mòbils posats a disposició de la persona per part de l'empresa que siguin susceptibles de posar en risc la seguretat informàtica de la companyia i contravenir les polítiques previstes en aquest àmbit. Es considerarà falta molt greu la reincidència en la dins un període d'1 any.

11. Originar baralles a l'entorn laboral.
12. Consumir begudes alcohòliques en el centre de treball.
13. Conductes que vulnerin de manera significativa les normes d'ús correcte dels sistemes d'informació, de protecció de dades o de seguretat organitzativa, i que puguin comprometre de forma important la seguretat dels sistemes, la integritat de la informació o el correcte funcionament dels serveis.
14. Conductes que vulnerin de manera significativa les normes d'imatge, cortesia, ètica i atenció al client establertes.
15. Qualsevol conducta activa o omissió que vulneri el principi d'igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere de tercers, quan impliqui manca de respecte i incompliment de protocols l'Empresa, amb caràcter greu.

c) Faltes Molt Greus.

Són les accions i omissions voluntàries en les quals l'incompliment, dany o perjudici causat, material o moral, és de tal grau que pertorba la vida normal de l'empresa o es correspon amb les causes legals d'acomiadament disciplinari.

1. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys de treball, com a l'empresa o qualsevol altra persona dintre de les dependències de l'empresa.
2. La imprudència, negligència, o violació de les normes de seguretat, que puguin comportar riscos per a si mateixos, o per a tercers.
3. La violació del secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa, així com la revelació a persones alienes a l'empresa, de dades de reserva obligada.
4. L'abandó del treball en lloc de responsabilitat.
5. El mal ús de la maquinària, eines o materials, causar avaries voluntàries o modificar sense autorització els aparells o mecanismes de protecció.
6. L'abús d'autoritat i els maltractaments de paraula o obra o falta greu de respecte als superiors, companys o subordinats.
7. Qualsevol tipus de comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la dignitat o intimitat de la dona o l'home incloent l'ofensa, física o verbal, així com l'assetjament de caràcter sexual. Si aquests comportaments o conductes, encara que no tinguessin especial rellevància, es portessin a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica superior, es considerarà falta molt greu.
8. Qualsevol altre falta de naturalesa anàloga a les anteriors o tipificada en l'Estatut dels Treballadors.
9. La simulació de malaltia o accident, així com les manipulacions destinades a allargar la situació de baixa de forma fraudulenta. Es considerarà que existeix falta sempre que una persona treballadora en situació de baixa pels motius esmentats realitzi treballs de qualsevol tipus o a compte d'un altre.
10. La utilització dels dispositius mòbils privats en hores efectives de treball pot comportar una distracció i provocar un risc de seguretat en el cas dels Operadors. Per tant, queda prohibit el seu ús en qualsevol lloc de treball, considerant la infracció d'aquesta norma una falta molt greu.
11. Originar baralles a l'entorn laboral, que produeixin una afectació per a la imatge de l'empresa, lesions, danys a instal·lacions i equips, i/o una notòria interrupció del treball.
12. La falta continuada i habitual d'higiene personal i neteja, de forma que produeixi queixes justificades per part dels seus companys de treball i línia de comandament, i se li hagi cridat l'atenció reiteradament.
13. Faltar tres dies al treball durant el període de dos mesos sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències es derivin greus perjudicis en la prestació del servei.
14. La comissió d'actes que atemptin o perjudiquin greument la imatge de la empresa, en les dependències de la mateixa, dins o fora dels centres de treball, durant la jornada laboral.

15. La reiteració de dues o més faltes greus en un període de sis mesos.

16. Conductes intencionades o derivades de negligència greu que contradiuen de forma crítica les normes de seguretat, d'ús dels sistemes i de protecció de la informació, posant en risc la confidencialitat, la disponibilitat dels serveis o la reputació institucional.

17. Conductes intencionades o derivades de negligència greu que contradiuen les normes d'imatge, cortesia, ètica i atenció al client establertes.

18. Conducta activa o omissió que vulneri el principi d'igualtat i no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere de tercers, quan atempti contra la seva dignitat i generi un entorn hostil, intimidatori, degradant o ofensiu, impliqui assetjament, represàlies o reiteració, així com la difusió de continguts discriminatoris o la negativa reiterada a complir amb els protocols de l'Empresa.

- Sancions: Les sancions han de ser imposades amb caràcter gradual, de manera que mitjançant l'amonestació o sanció es doni l'oportunitat a la persona treballadora de corregir-se, excepte incompliment molt greu. La reincidència serà tinguda en compte a l'efecte d'agreuament de la sanció.

- Prescripció de les faltes: La facultat de l'empresa de sancionar prescriurà en els següents terminis:

- Faltes lleus: als 10 dies
- Faltes greus: als 20 dies
- Faltes molt greus: als 60 dies

Tot això a partir de que l'empresa té coneixement de la seva comissió i en tot cas als sis mesos d'haver-se produït el fet.

Des de l'inici de l'expedient a l'inici del compliment de la sanció, no podran transcorre més de 30 dies, excepte justificació expressa i amb l'aprovació del Comitè d'empresa.

- Classes de sancions: Les sancions a imposar segons la falta comesa, les circumstàncies modificatives concurrents i el grau d'incompliment, dany o perjudici, material o moral, són les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal; per escrit; suspensió d'ocupació i sou per dos dies.
2. Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.
3. Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies. Acomiadament disciplinari.

- Audiència Prèvia: La imposició de faltes greus i molt greus vindran precedides d'audiència prèvia a la persona treballadora, al comitè i, si escau, al delegat sindical si procedís.

Correspon a l'empresa la facultat de sancionar en els termes previstos en el Conveni col·lectiu:

La imposició de sancions per faltes lleus, greus o molt greus requeriran comunicació escrita a la persona treballadora.

En qualsevol cas l'empresa informará als representants de les persones treballadores de les sancions greus o molt greus que imposi.

Quan la sanció corresponent sigui l'acomiadament s'haurà d'acordar per la Direcció de l'empresa.

Les faltes greus o molt greus requeriran el tràmit d'audiència de 7 dies naturals, tant dels representants de les persones treballadores com de la persona interessada amb caràcter previ a la imposició de la sanció oportuna.

L'empresa, en situacions excepcionals i urgents, podrà adoptar les mesures cautelars que consideri necessàries de les quals haurà d'informar als representants de les persones treballadores.

## CAPÍTOL X Altres Disposicions

### Article 43. *Faltes de Puntualitat i Assistència*

En tots els casos de faltes d'assistència i puntualitat injustificades portaran aparellades el descompte en la nòmina de la part alíquota de les gratificacions extraordinàries, així com de vacances.

### Article 44. *Incapacitat Temporal*

El personal en situació de baixa per malaltia originada per accident de treball o malaltia professional, tindrà dret a percebre el 100% del seu salari, durant aquest període de durada de la seva situació de baixa.

Tot el personal en situació d'incapacitat temporal per contingències comuns, tindrà dret al 100% de la seva retribució diària durant els primers 365 dies d'aquesta incapacitat, percebent a partir d'aquest dia, l'establert en la normativa laboral vigent.

Per a tenir dret al complement citat en l'apartat segon d'aquest article, serà requisit imprescindible que la persona treballadora acreditï una antiguitat mínima d'un any i supeditat al seguiment mèdic ofert per l'empresa, a l'empara l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors.

### Article 45. *Comunicació dels Processos de Baixa Mèdica*

Totes les persones treballadores tenen l'obligació d'avisar, amb caràcter immediat, a la persona responsable directe informant de l'inici del procés de baixa mèdica.

Així mateix tot el personal que s'absenti del treball o no hi acudeixi al·legant consulta mèdica, haurà d'aportar el degut justificant. En cas contrari, l'empresa procedirà al descompte del salari corresponent. L'empresa es reserva el dret d'efectuar les comprovacions oportunes, pel que fa a la malaltia al·legada, a través dels seus serveis mèdics.

### Article 46. *Assegurança d'Accident de Treball*

Se subscriu una pòlissa d'assegurances per a tot el personal de plantilla, pel valor que s'indica en aquest article per aquest any 2025 associat als riscos que es produeixin amb ocasió o com a conseqüència d'accident de treball i malaltia professional, així com també per accident no laboral que es produeixi durant les 24 hores del dia.

- Mort: 48.356,76€
- Incapacitat absoluta: 48.356,76€
- Incapacitat total per a la seva professió habitual: 29.209,81€

Aquestes quantitats, en els anys successius, s'incrementaran igual al IPC interanual corresponent al del mes anterior al que s'hagi d'efectuar la renovació de la pòlissa.

### Article 47. *Comissió de Formació*

Es constitueix una comissió de formació composta per 3 membres del Comitè d'empresa i 3 membres de la Direcció que estudiarà les propostes que puguin efectuar-se respecte a la formació professional del personal, potenciant totes aquelles accions que puguin millorar la preparació dels empleats en el seu més ampli sentit, per a una millor adaptació a les exigents demandes pels diferents llocs de treball i com a potenciació progressiva de les capacitats individuals, així com aquelles accions que puguin redundar en una major seguretat individual i col·lectiva en el treball.

Totes aquelles accions formatives que s'incloguin en els calendaris anuals es consideraran de caràcter obligatori. No serà obligatòria ni computarà com hores de treball, en canvi, la formació fora de la jornada laboral, tret que es pacti expressament en la comissió de formació.

### Article 48. *Drets Sindicals*

En aquesta matèria s'estarà a allò que disposa la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, 11/1985 de 2 d'agost, text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i altra normativa laboral vigent.

No obstant l'anterior, els membres de Comitè d'empresa podran acumular les seves hores trimestralment entre membres d'una mateixa central sindical, prèvia notificació a l'empresa.

#### Article 49. *Subrogació per Canvi de Titular*

En els supòsits de canvi de titular de l'explotació del Parc d'Atraccions Tibidabo o d'algun dels seus centres de treball, ambdues parts a fi de protegir l'estabilitat en l'ocupació del personal inclòs en l'àmbit del present conveni acorden establir les següents garanties:

La nova empresa que substitueixi a l'anterior estarà obligada a subrogar-se en els drets i obligacions que l'anterior havia contret envers les seves persones treballadores. Queden compresos en el supòsit anterior les persones treballadores que en el moment de la subrogació tinguessin el seu contracte suspès per causa legal.

L'empresa que cessi en la prestació del servei informarà a les persones treballadores a subrogar de la raó social del nou titular.

#### Article 50. *Jubilació Parcial*

L'empresa es compromet a facilitar l'accés a la jubilació parcial d'aquelles persones treballadores que, complint amb els requisits legals, estiguin en condicions d'accedir a ella, amb el seu consentiment exprés.

#### Article 51. *Procediment de Conciliació i Mediació*

Les parts signants del present conveni col·lectiu en representació de les persones treballadores i d'empresa, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació a través del servei que ofereix el Departament de Treball, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquesta, com tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte de l'establert en el Text Refós de la Llei de Procediment Laboral, renunciant expressament, en la representació que actua, a qualsevol altre procediment conciliatori.

### **Disposició Transitòria**

Les persones que amb el conveni anterior es trobessin en una categoria professional que no disposava de trams s'ubicaran en el tram que els correspongui a partir del moment de l'entrada en vigor del present conveni. Els conceptes salarials associats a cada tram es reflectiran en les taules salarials annexes al Conveni.

*(Continua a la pàgina següent)*

ANNEX 1  
TAULES SALARIALS 2025 (valors referits a jornada completa)

Grup Professional 5													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Coordinador/a	Tram 3	1.950,64	47,13	325,11	2.322,88	27.874,53	46,68	1.254,35	1.951,22	31.640,32	14,74	16,41	18,26
Coordinador/a	Tram 2	1.772,28	47,59	295,38	2.115,25	25.383,01	47,14	1.142,24	1.599,13	28.690,03	13,43	14,97	16,56
Coordinador/a	Tram 1	1.640,28	48,50	273,38	1.962,17	23.545,98	48,04	1.059,57	706,38	25.888,47	12,45	13,92	14,94

Grup Professional 6													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Supervisor/a	Tram 3	1.501,73	48,04	250,29	1.800,06	21.600,78	47,59	972,04	1.512,05	24.655,96	11,43	12,79	14,23
Supervisor/a	Tram 2	1.487,43	47,59	247,90	1.782,92	21.395,06	47,14	962,78	1.347,89	24.271,38	11,32	12,67	14,01
Supervisor/a	Tram 1	1.473,13	47,13	245,52	1.765,78	21.189,34	46,68	953,52	635,68	23.338,75	11,21	12,55	13,47
Operador/a Tècnic	Tram 3	1.467,65	48,96	244,61	1.761,21	21.134,55	48,50	951,05	1.479,42	24.147,00	11,18	12,53	13,93
Operador/a Tècnic	Tram 2	1.457,36	48,62	242,89	1.748,87	20.986,41	48,16	944,39	1.322,14	23.830,84	11,10	12,44	13,75
Operador/a Tècnic	Tram 1	1.455,99	48,57	242,66	1.747,22	20.966,66	48,11	943,50	629,00	23.116,51	11,09	12,43	13,34
Operador/a Expert	Tram 3	1.447,70	49,07	241,28	1.738,06	20.856,74	48,61	938,55	1.459,97	23.838,60	11,03	12,37	13,76
Operador/a Expert	Tram 2	1.437,58	48,73	239,60	1.725,91	20.710,89	48,27	931,99	1.304,79	23.526,92	10,95	12,29	13,58
Operador/a Expert	Tram 1	1.413,96	47,93	235,66	1.697,55	20.370,57	47,48	916,68	611,12	22.468,10	10,77	12,08	12,96

Grup Professional 7													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Operador/a	Tram 3	1.344,98	47,13	224,16	1.616,27	19.395,25	46,68	872,79	1.357,67	22.185,92	10,26	11,51	12,80
Operador/a	Tram 2	1.234,67	47,59	205,78	1.488,04	17.856,47	47,14	803,54	1.124,96	20.350,62	9,45	10,63	11,74
Operador/a	Tram 1	1.112,74	47,59	185,46	1.345,78	16.149,33	47,14	726,72	484,48	17.926,19	8,54	9,65	10,34

Grup Professional 5													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total ma anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Tècnic/a Expert	Tram 3	2.007,46	48,50	334,58	2.390,53	28.686,41	48,04	1.290,89	2.008,05	32.561,88	15,17	16,89	18,79
Tècnic/a Expert	Tram 2	1.969,58	47,59	328,26	2.345,43	28.145,16	47,14	1.266,53	1.773,14	31.750,49	14,89	16,57	18,32
Tècnic/a Expert	Tram 1	1.941,17	46,90	323,53	2.311,60	27.739,22	46,46	1.248,26	832,18	30.377,16	14,67	16,33	17,53
Tècnic/a	Tram 3	1.806,37	48,50	301,06	2.155,93	25.871,15	48,04	1.164,20	1.810,98	29.422,86	13,68	15,26	16,98
Tècnic/a	Tram 2	1.501,74	48,04	250,29	1.800,08	21.600,91	47,59	972,04	1.360,86	24.504,90	11,43	12,79	14,14
Tècnic/a	Tram 1	1.465,99	46,90	244,33	1.757,22	21.086,60	46,46	948,90	632,60	23.225,59	11,15	12,49	13,40

Grup Professional 6													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Administratiu/va Expert	Tram 3	1.751,81	48,50	291,97	2.092,28	25.107,39	48,04	1.129,83	1.581,77	28.395,52	13,28	14,82	16,39
Administratiu/va Expert	Tram 2	1.702,23	47,13	283,71	2.033,07	24.396,81	46,68	1.097,86	1.537,00	27.591,88	12,90	14,40	15,92
Administratiu/va Expert	Tram 1	1.693,97	46,90	282,33	2.023,20	24.278,37	46,46	1.092,53	1.529,54	27.457,94	12,84	14,33	15,84
Administratiu/va	Tram 3	1.378,29	48,50	229,72	1.656,51	19.878,11	48,04	894,52	1.252,32	22.601,49	10,51	11,80	13,04
Administratiu/va	Tram 2	1.339,28	47,13	223,21	1.609,63	19.315,53	46,68	869,20	1.216,88	21.961,82	10,22	11,47	12,67
Administratiu/va	Tram 1	1.332,78	46,90	222,13	1.601,81	19.221,76	46,46	864,98	1.210,97	21.855,21	10,17	11,41	12,61

\*La retribució expertesa (RE) es percebrà en base als anys que la persona treballadora porti al Parc d'Atraccions Tibidabo, segons l'establert a l'article de conveni que la regula.

TAULES SALARIALS 2026 (valors referits a jornada completa)

Grup Professional 5													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Coordinador/a	Tram 3	2.026,39	48,96	337,73	2.413,09	28.957,04	48,50	1.303,07	2.026,99	32.869,07	15,39	17,12	19,05
Coordinador/a	Tram 2	1.857,49	49,87	309,58	2.216,95	26.603,35	49,40	1.197,15	1.676,01	30.069,36	14,14	15,77	17,43
Coordinador/a	Tram 1	1.702,18	50,33	283,70	2.036,21	24.434,51	49,86	1.099,55	733,04	26.865,39	12,98	14,51	15,57

Grup Professional 6													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Supervisor/a	Tram 3	1.558,94	49,87	259,82	1.868,64	22.423,67	49,40	1.009,06	1.569,66	25.595,24	11,92	13,34	14,84
Supervisor/a	Tram 2	1.544,64	49,42	257,44	1.851,50	22.217,94	48,95	999,81	1.399,73	25.204,89	11,81	13,22	14,61
Supervisor/a	Tram 1	1.523,19	48,73	253,86	1.825,78	21.909,36	48,27	985,92	657,28	24.131,82	11,64	13,04	13,99
Operador/a Tècnic	Tram 3	1.508,79	50,33	251,47	1.810,59	21.727,11	49,86	977,72	1.520,90	24.824,02	11,55	12,94	14,39
Operador/a Tècnic	Tram 2	1.505,37	50,22	250,89	1.806,48	21.677,73	49,74	975,50	1.365,70	24.615,86	11,52	12,91	14,27
Operador/a Tècnic	Tram 1	1.503,99	50,17	250,67	1.804,83	21.657,98	49,70	974,61	649,74	23.878,71	11,51	12,90	13,84
Operador/a Expert	Tram 3	1.481,45	50,22	246,91	1.778,58	21.342,92	49,74	960,43	1.494,00	24.394,28	11,34	12,72	14,14
Operador/a Expert	Tram 2	1.471,33	49,87	245,22	1.766,42	21.197,06	49,40	953,87	1.335,42	24.079,20	11,26	12,63	13,96
Operador/a Expert	Tram 1	1.447,70	49,07	241,28	1.738,06	20.856,74	48,61	938,55	625,70	23.004,33	11,08	12,43	13,34

Grup Professional 7													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Operador/a	Tram 3	1.397,21	48,96	232,87	1.679,04	20.148,46	48,50	906,68	1.410,39	23.047,51	10,71	12,02	13,36
Operador/a	Tram 2	1.294,03	49,87	215,67	1.559,58	18.714,95	49,40	842,17	1.179,04	21.329,02	9,95	11,19	12,36
Operador/a	Tram 1	1.150,18	49,19	191,70	1.391,07	16.692,82	48,72	751,18	500,78	18.529,48	8,87	10,02	10,74

Grup Professional 5													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total max. anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Tècnic/a Expert	Tram 3	2.064,27	49,87	344,05	2.458,19	29.498,29	49,40	1.327,42	2.064,88	33.483,45	15,68	17,44	19,41
Tècnic/a Expert	Tram 2	2.045,33	49,42	340,89	2.435,64	29.227,66	48,95	1.315,24	1.841,34	32.971,66	15,53	17,28	19,11
Tècnic/a Expert	Tram 1	2.007,46	48,50	334,58	2.390,53	28.686,41	48,04	1.290,89	860,59	31.414,43	15,24	16,96	18,21
Tècnic/a	Tram 3	1.857,49	49,87	309,58	2.216,95	26.603,35	49,40	1.197,15	1.862,23	30.255,58	14,14	15,77	17,54
Tècnic/a	Tram 2	1.558,95	49,87	259,83	1.868,65	22.423,80	49,40	1.009,07	1.412,70	25.438,42	11,92	13,34	14,75
Tècnic/a	Tram 1	1.516,04	48,50	252,67	1.817,22	21.806,63	48,04	981,30	654,20	24.018,66	11,59	12,98	13,92

Grup Professional 6													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Administratiu/va Expert	Tram 3	1.801,39	49,87	300,23	2.151,50	25.817,98	49,40	1.161,81	1.807,26	29.379,90	13,72	15,31	17,03
Administratiu/va Expert	Tram 2	1.768,34	48,96	294,72	2.112,02	25.344,25	48,50	1.140,49	1.596,69	28.663,41	13,47	15,03	16,62
Administratiu/va Expert	Tram 1	1.751,81	48,50	291,97	2.092,28	25.107,39	48,04	1.129,83	753,22	27.566,98	13,34	14,89	15,98
Administratiu/va	Tram 3	1.417,30	49,87	236,22	1.703,39	20.440,70	49,40	919,83	1.430,85	23.384,24	10,86	12,19	13,56
Administratiu/va	Tram 2	1.391,30	48,96	231,88	1.672,14	20.065,64	48,50	902,95	1.264,14	22.814,71	10,66	11,97	13,23
Administratiu/va	Tram 1	1.378,29	48,50	229,72	1.656,51	19.878,11	48,04	894,52	596,34	21.945,51	10,56	11,86	12,72

\*La retribució expertesa (RE) es percebrà en base als anys que la persona treballadora porti al Parc d'Atraccions Tibidabo, segons l'establert a l'article de conveni que la regula.

TAULES SALARIALS 2027 (valors referits a jornada completa)

Grup Professional 5													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Coordinador/a	Tram 3	2.102,15	50,79	350,36	2.503,30	30.039,54	50,31	1.351,78	2.102,77	34.097,82	16,04	17,85	19,86
Coordinador/a	Tram 2	1.908,61	51,25	318,10	2.277,96	27.335,55	50,76	1.230,10	1.722,14	30.896,96	14,59	16,28	17,99
Coordinador/a	Tram 1	1.748,60	51,70	291,43	2.091,74	25.100,91	51,22	1.129,54	753,03	27.598,08	13,40	14,98	16,07

Grup Professional 6													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Supervisor/a	Tram 3	1.601,85	51,25	266,97	1.920,07	23.040,83	50,76	1.036,84	1.612,86	26.299,69	12,30	13,77	15,32
Supervisor/a	Tram 2	1.587,55	50,79	264,59	1.902,93	22.835,11	50,31	1.027,58	1.438,61	25.905,03	12,19	13,65	15,09
Supervisor/a	Tram 1	1.566,09	50,10	261,02	1.877,21	22.526,53	49,63	1.013,69	675,80	24.811,59	12,03	13,47	14,45
Operador/a Tècnic	Tram 3	1.543,09	51,48	257,18	1.851,74	22.220,91	50,99	999,94	1.555,46	25.388,20	11,86	13,30	14,79
Operador/a Tècnic	Tram 2	1.539,66	51,36	256,61	1.847,63	22.171,53	50,88	997,72	1.396,81	25.176,58	11,84	13,27	14,66
Operador/a Tècnic	Tram 1	1.538,28	51,32	256,38	1.845,98	22.151,78	50,83	996,83	664,55	24.423,14	11,83	13,26	14,22
Operador/a Expert	Tram 3	1.508,45	51,13	251,41	1.810,99	21.731,85	50,65	977,93	1.521,23	24.838,82	11,60	13,01	14,47
Operador/a Expert	Tram 2	1.498,32	50,79	249,72	1.798,83	21.586,00	50,31	971,37	1.359,92	24.521,02	11,52	12,92	14,28
Operador/a Expert	Tram 1	1.474,70	49,99	245,78	1.770,47	21.245,68	49,52	956,06	637,37	23.433,32	11,34	12,72	13,65

Grup Professional 7													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Operador/a	Tram 3	1.449,44	50,79	241,57	1.741,81	20.901,68	50,31	940,58	1.463,12	23.909,10	11,16	12,52	13,92
Operador/a	Tram 2	1.329,65	51,25	221,61	1.602,50	19.230,04	50,76	865,35	1.211,49	21.916,05	10,27	11,55	12,76
Operador/a	Tram 1	1.187,63	50,79	197,94	1.436,36	17.236,31	50,31	775,63	517,09	19.132,76	9,20	10,39	11,14

Grup Professional 5													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total max. anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Tècnic/a Expert	Tram 3	2.121,09	51,25	353,51	2.525,85	30.310,17	50,76	1.363,96	2.121,71	34.405,01	16,18	18,01	20,04
Tècnic/a Expert	Tram 2	2.102,15	50,79	350,36	2.503,30	30.039,54	50,31	1.351,78	1.892,49	33.887,54	16,04	17,85	19,74
Tècnic/a Expert	Tram 1	2.054,80	49,65	342,47	2.446,91	29.362,98	49,18	1.321,33	880,89	32.155,33	15,68	17,45	18,73
Tècnic/a	Tram 3	1.908,61	51,25	318,10	2.277,96	27.335,55	50,76	1.230,10	1.913,49	31.088,31	14,59	16,28	18,11
Tècnic/a	Tram 2	1.601,86	51,25	266,98	1.920,08	23.040,97	50,76	1.036,84	1.451,58	26.138,56	12,30	13,77	15,22
Tècnic/a	Tram 1	1.551,80	49,65	258,63	1.860,08	22.320,94	49,18	1.004,44	669,63	24.585,14	11,92	13,34	14,32

Grup Professional 6													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Administratiu/va Expert	Tram 3	1.850,97	51,25	308,50	2.210,71	26.528,57	50,76	1.193,79	1.857,00	30.188,52	14,16	15,81	17,58
Administratiu/va Expert	Tram 2	1.817,92	50,33	302,99	2.171,24	26.054,84	49,86	1.172,47	1.641,45	29.467,05	13,91	15,52	17,16
Administratiu/va Expert	Tram 1	1.793,13	49,65	298,85	2.141,63	25.699,55	49,18	1.156,48	770,99	28.217,15	13,72	15,31	16,43
Administratiu/va	Tram 3	1.456,31	51,25	242,72	1.750,27	21.003,29	50,76	945,15	1.470,23	24.027,84	11,21	12,59	13,99
Administratiu/va	Tram 2	1.430,30	50,33	238,38	1.719,02	20.628,23	49,86	928,27	1.299,58	23.454,37	11,01	12,36	13,66
Administratiu/va	Tram 1	1.410,80	49,65	235,13	1.695,58	20.346,94	49,18	915,61	610,41	22.463,09	10,86	12,19	13,08

\*La retribució expertesa (RE) es percebrà en base als anys que la persona treballadora porti al Parc d'Atraccions Tibidabo, segons l'establert a l'article de conveni que la regula.

TAULES SALARIALS 2028 (valors referits a jornada completa)

Grup Professional 5													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Coordinador/a	Tram 3	2.177,90	52,62	362,98	2.593,50	31.122,05	52,12	1.400,49	2.178,54	35.326,57	16,70	18,40	20,48
Coordinador/a	Tram 2	1.959,74	52,62	326,62	2.338,98	28.067,75	52,12	1.263,05	1.768,27	31.724,56	15,06	16,63	18,39
Coordinador/a	Tram 1	1.779,55	52,62	296,59	2.128,76	25.545,17	52,12	1.149,53	766,36	28.086,54	13,71	15,17	16,28

Grup Professional 6													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Supervisor/a	Tram 3	1.644,75	52,62	274,13	1.971,50	23.658,00	52,12	1.064,61	1.656,06	27.004,15	12,70	14,08	15,65
Supervisor/a	Tram 2	1.630,45	52,16	271,74	1.954,36	23.452,27	51,67	1.055,35	1.477,49	26.605,17	12,59	13,95	15,42
Supervisor/a	Tram 1	1.609,00	51,48	268,17	1.928,64	23.143,69	50,99	1.041,47	694,31	25.491,36	12,42	13,77	14,78
Operador/a Tècnic	Tram 3	1.577,38	52,62	262,90	1.892,89	22.714,71	52,12	1.022,16	1.590,03	25.952,38	12,19	13,53	15,04
Operador/a Tècnic	Tram 2	1.567,09	52,28	261,18	1.880,55	22.566,57	51,78	1.015,50	1.421,69	25.625,16	12,11	13,44	14,86
Operador/a Tècnic	Tram 1	1.562,29	52,12	260,38	1.874,79	22.497,43	51,63	1.012,38	674,92	24.804,24	12,07	13,40	14,38
Operador/a Expert	Tram 3	1.552,32	52,62	258,72	1.863,66	22.363,88	52,12	1.006,37	1.565,47	25.561,21	12,00	13,33	14,82
Operador/a Expert	Tram 2	1.532,07	51,93	255,34	1.839,35	22.072,17	51,44	993,25	1.390,55	25.073,29	11,85	13,15	14,54
Operador/a Expert	Tram 1	1.515,20	51,36	252,53	1.819,09	21.829,09	50,88	982,31	654,87	24.076,80	11,72	13,01	13,96

Grup Professional 7													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Operador/a	Tram 3	1.501,68	52,62	250,28	1.804,57	21.654,89	52,12	974,47	1.515,84	24.770,69	11,62	12,92	14,36
Operador/a	Tram 2	1.365,26	52,62	227,54	1.645,43	19.745,13	52,12	888,53	1.243,94	22.503,09	10,60	11,81	13,05
Operador/a	Tram 1	1.230,43	52,62	205,07	1.488,12	17.857,44	52,12	803,58	535,72	19.822,23	9,58	10,71	11,49

Grup Professional 5													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total max. anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Tècnic/a Expert	Tram 3	2.177,90	52,62	362,98	2.593,50	31.122,05	52,12	1.400,49	2.178,54	35.326,57	16,70	18,40	20,48
Tècnic/a Expert	Tram 2	2.149,49	51,93	358,25	2.559,68	30.716,11	51,44	1.382,22	1.935,11	34.650,78	16,49	18,16	20,09
Tècnic/a Expert	Tram 1	2.102,15	50,79	350,36	2.503,30	30.039,54	50,31	1.351,78	901,19	32.896,24	16,12	17,76	19,07
Tècnic/a	Tram 3	1.959,74	52,62	326,62	2.338,98	28.067,75	52,12	1.263,05	1.964,74	31.921,03	15,06	16,63	18,50
Tècnic/a	Tram 2	1.644,76	52,62	274,13	1.971,51	23.658,14	52,12	1.064,62	1.490,46	26.838,70	12,70	14,08	15,56
Tècnic/a	Tram 1	1.587,56	50,79	264,59	1.902,94	22.835,25	50,31	1.027,59	685,06	25.151,62	12,26	13,59	14,58

Grup Professional 6													
Categoria Proposada	Carrera Professional	Sou Base	Plus Transport	Prorrata pagues	Total mensual	Salari Total Anual	Complement Lloc	Retribució Variable	RE	Salari Total màxim anual	Preu/Hora treballada	Preu/Hora fixa real	Preu/Hora màxima
Administratiu/va Expert	Tram 3	1.900,55	52,62	316,76	2.269,93	27.239,15	52,12	1.225,76	1.906,74	30.997,14	14,62	16,15	17,97
Administratiu/va Expert	Tram 2	1.867,50	51,70	311,25	2.230,45	26.765,43	51,22	1.204,44	1.686,22	30.270,70	14,36	15,87	17,55
Administratiu/va Expert	Tram 1	1.834,44	50,79	305,74	2.190,98	26.291,70	50,31	1.183,13	788,75	28.867,31	14,11	15,59	16,73
Administratiu/va	Tram 3	1.495,32	52,62	249,22	1.797,16	21.565,88	52,12	970,46	1.509,61	24.671,44	11,57	12,86	14,30
Administratiu/va	Tram 2	1.469,31	51,70	244,89	1.765,90	21.190,82	51,22	953,59	1.335,02	24.094,04	11,37	12,64	13,97
Administratiu/va	Tram 1	1.443,31	50,79	240,55	1.734,65	20.815,76	50,31	936,71	624,47	22.980,67	11,17	12,42	13,32

\*La retribució expertesa (RE) es percebrà en base als anys que la persona treballadora porti al Parc d'Atraccions Tibidabo, segons l'establert a l'article de conveni que la regula.

ANNEX 2  
PLUSOS EXERCICIS 2025 – 2028

Plusos Preu / Hora	2025	2026	2027	2028
Plus Nocturnitat	2,00€	2,04€	2,08€	2,12€
Plus Esdeveniments	4,00€	4,08€	4,16€	4,24€
Plus Formador	1,50€	1,53€	1,56€	1,59€
Plus Festius Especials	15,69€	16,00€	16,32€	16,65€
Plus Activitats Didàctiques	3,21€	3,28€	3,34€	3,41€

Barcelona, 27 d'abril de 2026  
La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada