

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO** DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA

Convenio: Al Rima, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0142/2023.

Fecha: 28 de marzo de 2023.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29104102012019.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE AL RIMA, SOCIEDAD ANÓNIMA.

Visto el acuerdo de fecha 8 de marzo de 2023 de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Al Rima, Sociedad Anónima, número de expediente REGCON, 29/01/0142/2023 y código de convenio colectivo 29104102012019 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

En Málaga, a 28 de marzo de 2023.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO AL RIMA, SOCIEDAD ANÓNIMA

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito funcional

Los acuerdos del presente convenio colectivo afectarán a todos los/as trabajadores/as de la empresa Al Rima, Sociedad Anónima (Hotel Puente Romano), dedicado a la actividad de hostelería.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que Al Rima, Sociedad Anónima (Hotel Puente Romano), posee en la provincia de Málaga, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. *Ámbito funcional*

Este convenio afectará a la totalidad de los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en la empresa, sea cual fuere su actividad dentro de la misma, primando la naturaleza de unidad de empresa, ya sean fijos/as, fijos discontinuos, eventuales, interinos/as, etc., que pertenezcan a su plantilla en la actualidad o ingresen en la misma durante el periodo de vigencia de este convenio, salvo las excepciones reflejadas en el mismo.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2023 y concluyendo el 31 de diciembre de 2026. Se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado a su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado, mediante denuncia que habrá de formularse, al menos, con dos meses de antelación como mínimo y con cuatro meses como máximo a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita con el acuse de recibo de la otra parte. Caso de que ninguna de las partes denuncie el convenio al vencimiento de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, se aplicará sobre todos los conceptos económicos un aumento igual al porcentaje de subida que haya experimentado el IPC para el conjunto del Estado en los 12 meses anteriores al vencimiento del convenio incrementado en 0,5 puntos.

En caso de que cualquiera de las partes denuncie el convenio en tiempo y forma, la comisión negociadora se constituirá en el plazo máximo de dos meses desde la fecha de la denuncia la cual elaborará un plan de negociación, de acuerdo entre las partes, y que comenzará, como máximo, al mes de haberse constituido la comisión negociadora. Durante la negociación, las partes negociarán de buena fe y en caso de no conseguir llegar a un acuerdo las partes se someterán a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de aplicación previstos en el artículo 83 del ET, si bien, en cuanto a lo previsto en el artículo 86.3 del ET las partes acuerdan que el sometimiento al procedimiento arbitral será voluntariamente decidido por la propia comisión negociadora, salvo que hayan transcurrido 20 meses desde la denuncia, en cuyo caso, acuerdan someterse a procedimiento arbitral. Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. En este caso, los/as trabajadores/as en activo en ese momento mantendrán todos los derechos con repercusión económica reconocidos en el convenio de empresa que se extinga a esa fecha.

Artículo 5. *Prelación de normas*

En lo no previsto expresamente en el presente convenio colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas*

La empresa se compromete a respetar las condiciones más beneficiosas que, sobre las que se fijan en el presente convenio, pudieran tener establecidas con sus trabajadores.

Artículo 7. *Compensación y absorción*

Mientras dure la vigencia del presente convenio, los aumentos de las retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o por actualizaciones del Convenio Provincial de Hostelería de Málaga, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas, a excepción de los complementos *ad personam* que no serán absorbibles ni compensables.

En caso de que en cualquiera de los años de vigencia del convenio no se alcanzara la condición de la cuantía de los ingresos brutos establecidos en la empresa o, cumpliéndose, no se llegase a la cuantía anual que establezca el Convenio Colectivo de Hostelería de Málaga para cada categoría, la empresa abonará a los/as trabajadores/as que les corresponda la diferencia que pudiera existir entre el importe anual establecido en el presente convenio y el del Convenio Provincial de Hostelería de Málaga, en el mes de marzo del año siguiente. Si la persona a la que le correspondiera percibir las diferencias salariales mencionadas no estuviera en ese momento dada de alta en la empresa, percibirá el importe correspondiente en el primer mes de contratación en la empresa.

Los trabajadores eventuales percibirán la diferencia con la liquidación de sus haberes.

Artículo 8. *Comisión paritaria*

Se establece una comisión paritaria, formada por tres miembros del comité de empresa, y tres representantes de la empresa, que cada parte designará y pondrá en conocimiento de la otra y que tendrá como misión el velar por el cumplimiento del presente convenio y la interpretación de sus artículos en caso de discrepancia. En su seno, las decisiones se tomarán por mayoría de cada una de las partes. Las cuestiones objeto de interpretación habrán de presentarse por escrito y la comisión resolverá en el plazo máximo de un mes desde la fecha de la presentación. En caso de que en dicho plazo no se produzca resolución alguna, se entenderá denegada la pretensión de la/s persona/s solicitante/s y, en ese caso, abierto el procedimiento legal pertinente. En caso de no llegar a acuerdo, las partes acudirán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Vestuario*

1. Como vestuario se entiende indistintamente tanto el uniforme exigido por la empresa como la ropa de trabajo necesaria para determinados puestos de trabajo, según proceda. Se entiende por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios. Se entiende por ropa de trabajo aquella que, por las específicas características del departamento y/o puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

2. La empresa estará obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios.

3. Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario, entregado por la empresa, con el debido cuidado y a utilizarlo sólo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral.

4. La empresa sustituye la entrega del vestuario por una compensación económica mensual destinada a la adquisición y mantenimiento de la misma cuyo importe ascenderá a 49,85 euros/mensuales, cuyo abono será proporcional a la jornada de trabajo. La empresa abonará esa compensación económica a los trabajadores de las áreas funcionales de cocina (a excepción de los Auxiliares de Cocina), pastelería y cafetería. Además de a los Auxiliares Administrativos cualquiera que sea el área funcional en la que presten servicios. El importe correspondiente al vestuario no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo y descansos

Artículo 10. *Jornada*

1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, que se corresponderá, en general, con 40 horas ordinarias de trabajo efectivo a la semana, tanto en horario partido como continuado. La distribución de la jornada se realizará,

exclusivamente, en cómputo semanal, no siendo posible distribuir tal jornada en periodos de cómputos superiores a este, sin perjuicio de lo que se establecerá más adelante en materia de distribución irregular de jornada en el apartado 8.

2. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

3. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario no podrá ser en ningún caso superior a nueve horas ni inferior a cuatro horas.

4. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. No obstante, para el personal asignado a los departamentos de comedor, bar y cocina, el descanso entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente podrá calcularse en cómputo de hasta cuatro semanas. En estos casos, el descanso entre jornadas no podrá ser inferior a diez horas.

5. La jornada ordinaria partida tendrá una única interrupción de una hora como mínimo. Por lo tanto, dicha jornada partida solo podrá tener dos periodos de trabajo durante la misma.

6. Anualmente, la empresa contará con un calendario laboral en el que figuren los turnos de trabajo, descansos semanales, turnos de vacaciones y festivos si se acumulan, que se confeccionará entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores con anterioridad al 15 de diciembre del año anterior. Los cuadrantes de turnos, horarios y descansos se realizarán con dos semanas de antelación durante todo el año.

7. En los supuestos en los que se pudiese establecer un régimen de jornada continuada, la empresa y los representantes legales de los trabajadores estudiarán la posibilidad de propiciarla sin discriminación.

8. Se podrá distribuir irregularmente la jornada, conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Descanso semanal*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

Artículo 12. *Horas extraordinarias*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo 10.

2. La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será libremente aceptada por el trabajador.

3. Las horas extraordinarias serán abonadas de forma lineal durante toda la vigencia del presente convenio colectivo a 20 euros/hora extraordinaria, cualquiera que sea la categoría profesional que la realice.

4. El valor económico de las horas extras no sufrirá variación durante la vigencia del presente convenio colectivo. Asimismo, y de conformidad con la normativa legal existente, se facilitará al comité de empresa listado acreditativo de horas extraordinarias realizadas en cada departamento, con detalle de las personas individualizadas que realizan los mismos.

Artículo 13. *Licencias*

1. El trabajador, previo aviso efectuado con la suficiente antelación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Será requisito imprescindible para el disfrute de la licencia, la justificación suficiente de la concurrencia del supuesto de hecho.

2. El trabajador podrá ausentarse por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se indican:

- a) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que

precise reposo domiciliario, del cónyuge y de parientes del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, suegros, hijos, yerno, nuera, abuelos, nietos, hermanos y cuñados), debido a las necesidades personales y familiares que acarrear este tipo de situaciones, el trabajador podrá elegir disfrutar de esta licencia tanto de forma continuada como fraccionada, alternando los días de disfrute en fechas distintas, siempre que esté en vigor el hecho causante.

Si por estos motivos el trabajador tuviere que desplazarse fuera de la localidad donde se ubique su residencia habitual y siempre y cuando haya más de 30 kilómetros de distancia, el permiso será de cuatro días naturales; o de cinco días naturales, cuando tuviere que trasladarse fuera de la provincia; y seis días naturales, cuando se traslade fuera de la península.

- b) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuando conste en la norma legal o convencional, estándose, en cuanto a su remuneración y duración a lo que dispongan las normas citadas que estén vigentes.
- d) Quince días naturales en caso de matrimonio. También será de aplicación este permiso en el momento de la inscripción como pareja de hecho o justificante correspondiente, acreditada la misma mediante el registro oportuno.
- e) Dos días naturales en caso de enfermedad calificada como grave por el médico del servicio de salud correspondiente, de sobrinos y tíos. Debido a las necesidades personales y familiares que acarrear este tipo de situaciones, el trabajador podrá elegir disfrutar de esta licencia tanto de forma continuada como fraccionada, alternando los días de disfrute en fechas distintas, siempre que esté en vigor el hecho causante. Dos días naturales en caso de fallecimiento de sobrinos y tíos, cualquiera que sea el lugar de residencia.
- f) Por matrimonio de un hijo/a o hermano/a del trabajador, un día si la boda tiene lugar en la ciudad de residencia del trabajador; dos días, si el enlace se produce en otra localidad de la provincia siempre que existan más de 30 kilómetros de distancia desde su residencia habitual; tres días cuando la boda se produzca fuera de los límites de la provincia.
- g) Las trabajadoras y los trabajadores, para la lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora o el trabajador por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos siguientes:
 - I. Deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días naturales de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas. Caso de no comunicarlo, se entenderá que opta por la reducción de su jornada diaria.
 - II. Dicha acumulación deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET (RCL 2015, 1654) (suspensión por parto) y, en su caso, vacaciones si las hubiere pendientes de disfrute por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38.3 ET.
 - III. El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso será el que corresponda al periodo a computar desde el día de reincorporación al trabajo y hasta el cumplimiento del año del menor, siendo como máximo de veintiocho días naturales.
 - IV. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- h) Los trabajadores con contratos de trabajo de un año o superior, tienen derecho a disponer de un día de licencia o permiso retribuido para asuntos propios a disfrutar durante el año natural. Los trabajadores fijos discontinuos también tienen derecho a disponer de un día de licencia o permiso retribuido para asuntos propios a disfrutar

durante el año natural, calculándose en estos casos la antigüedad cuando completen un año de servicios en la empresa, esto es, teniéndose en cuenta los periodos trabajados que han dado lugar a adquirir la condición de fijo discontinuo. Dicha ausencia deberá solicitarse por escrito a la empresa con, al menos quince días de antelación a la fecha prevista a su disfrute, no pudiendo ser dicha fecha una fiesta laboral y no debiendo coincidir en el mismo día más de un trabajador por departamento en dicha situación, coincidencia que en los centros de trabajo de hasta treinta y cinco trabajadores se establece en un trabajador máximo a la vez por centro. El tiempo de ausencia por el disfrute del permiso retribuido por asuntos propios no será recuperable por el trabajador dentro de la jornada anual establecida.

- i) Los trabajadores que mantengan con la empresa al día 1 de enero de cada año un contrato de trabajo de un año o superior, tienen derecho a disponer de dos días de licencia o permiso retribuido para asuntos propios a disfrutar con las siguientes condiciones:
 - Se deben disfrutar dentro del año natural, solicitándose a la empresa con 15 días de antelación a la fecha prevista para el disfrute y no pudiendo coincidir en el mismo día más de un trabajador por departamento no se podrá disponer de dichos días en festivos, domingos, Semana Santa, de 1 de junio a 30 de septiembre y de 24 de diciembre a 6 de enero.
 - Los trabajadores fijos o relevistas que permanezcan en la empresa entre siete o más meses y menos de 12 meses podrán disponer de un día de asuntos propios en base a las condiciones establecidas en el punto anterior.
 - Los trabajadores que mantengan con la empresa un contrato fijo discontinuo con uno o más llamamientos cuya duración previsible o cierta sea de siete o más meses, podrán disponer de un día de asuntos propios con las siguientes condiciones:
 - Se deben disfrutar dentro del año natural, solicitándose a la empresa con 15 días de antelación a la fecha prevista para el disfrute y no pudiendo coincidir en el mismo día más de un trabajador por departamento. No se podrá disponer de dichos días en festivos, domingos, Semana Santa, de 1 de julio a 31 de agosto y de 24 de diciembre a 6 de enero.

3. Los trabajadores podrán ausentarse por cuestiones imprevistas e indelegables, que deberán ser justificadas debidamente, por un máximo de 10 horas al año para atender a descendientes o ascendientes de primer grado de consanguinidad, menores de 18 años o mayores de 65 años respectivamente.

4. Los periodos de suspensión por maternidad y paternidad se regirán por lo dispuesto en la legislación laboral vigente para estas materias.

5. En todos los permisos relacionados con la situación familiar, se asemejarán las parejas de hecho a los matrimonios, siempre que los beneficiarios de los mismos acrediten tal situación ante la empresa, de forma certificada, cumpliendo con lo dispuesto en la normativa vigente.

6. Cualquier modificación de los apartados 3 y 4 del artículo 37 ET, en las materias reguladas en este artículo, conllevará a su vez la adaptación inmediata y automática del mismo a la legalidad sobrevenida, que deberá ser realizada por la comisión paritaria del convenio en el más breve plazo posible, procediendo a su registro ante la autoridad laboral y solicitando su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Artículo 14. *Tiempo de comida*

1. En los supuestos de trabajadores/as a tiempo completo, tanto con jornada partida como continuada, el tiempo de comida, será de 30 minutos, considerados como tiempo de trabajo efectivo y siempre que la jornada de trabajo legalmente establecida sea de 40 horas semanales en cómputo anual.

2. Los trabajadores con jornada diaria a tiempo parcial tendrán derecho a los 30 minutos de comida, si bien solo les será considerado como tiempo de trabajo efectivo la parte proporcional a la jornada diaria pactada en su contrato de trabajo.

3. No obstante, en caso de que un trabajador realice más de una interrupción como tiempo de comida en cada jornada, únicamente una de ellas tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, de manera que el resto no serían consideradas como tal. Por consiguiente, el periodo máximo que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo será de 30 minutos al día para los trabajadores con jornada a tiempo completo y en la parte proporcional a su jornada para los trabajadores con jornada a tiempo parcial.

Artículo 15. *Vacaciones*

1. El personal afectado por el presente convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales, que podrán ser objeto de fraccionamiento mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

2. La programación general de vacaciones en la empresa se efectuará durante el mes de diciembre por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. No obstante lo anterior, la concreción del periodo o periodos de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. El trabajador conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Artículo 16. *Días de fiesta anuales*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que, por las especiales características del sector de actividad, la empresa podrá exigir a sus trabajadores que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello. En estos casos serán compensados, previo acuerdo entre el trabajador y el empresario, en alguna de las formas siguientes:

1. Abonándose los días festivos en cuantía correspondiente al 175 % del salario base.
2. Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.
3. Adicionándose al periodo vacacional, en las fechas que, de mutuo acuerdo, sean fijadas entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores al elaborar el calendario de vacaciones, aunque habrán de constar obligatoriamente en el mismo con la denominación de “festivos”. En estos casos, se establece que el número de días festivos a compensar, incluso aunque alguno de los días de fiesta del año hubiese coincidido con los días de descanso o vacaciones del trabajador, será de 14 más los 6 días que en ese periodo corresponden a descansos semanales, es decir 20, o la parte proporcional que le corresponda en caso de relación laboral inferior al año natural. Si durante el tiempo que el trabajador estuviera disfrutando de los días compensatorios causará baja por IT, dicho disfrute quedará interrumpido, continuándose el mismo con posterioridad a la baja, en los días efectivamente trabajados. En caso de desacuerdo el trabajador tendrá derecho a elegir que se pague el 50 % de los días que le corresponden y en cuanto al resto corresponderá a la empresa decidir si se le compensa económicamente, o bien determinará en su momento la fecha del disfrute de los mismos. Los días de fiestas que coincidan con un periodo de baja por IT del trabajador no se considerarán trabajados y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año. En caso de que el disfrute de los descansos semanales del trabajador coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como no disfrutado y por tanto habrá de ser compensado en una de las formas anteriormente establecidas. Por el contrario, si el festivo coincide con las vacaciones no se compensará, salvo que el sistema elegido sea la adición al periodo vacacional.

CAPÍTULO III

Excedencias, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 17. *Excedencias*

1. El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien se amplía, respecto de la excedencia voluntaria, en los términos que se recogen en los siguientes apartados.

2. Será obligatoria la concesión de excedencia voluntaria cuando se fundamente en causas justificadas de orden familiar o terminación de estudios, etc. La empresa contestará obligatoriamente y por escrito a la petición en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en el que aquella se formule.

No podrá solicitarse excedencia voluntaria, cuando el objeto de la misma sea la prestación de servicios en otra empresa del mismo sector de la actividad.

3. Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a esta por escrito, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en su plaza y en la fecha solicitada, siempre y cuando durante el transcurso de la misma no haya prestado servicios para otra empresa del mismo sector de la actividad.

4. En los casos en los que el trabajador en situación de excedencia voluntaria solicitase la reincorporación con anterioridad a la terminación del periodo de excedencia concedido, la empresa no estará obligada a aceptar la solicitud de reincorporación.

5. En los supuestos previstos en este artículo, la excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a retribución alguna, y el tiempo que dure no será computado a ningún efecto.

Artículo 18. *Licencia por extinción del contrato*

Cuando el/la trabajador/a con 60 o más años desee cesar voluntariamente en la empresa, con siete meses de antelación a la fecha en la que decida extinguir total o parcialmente el contrato de trabajo, tendrá derecho a un régimen de licencia durante la cual quedará exonerado de trabajar siempre y cuando haya dedicado a la empresa el tiempo efectivo continuado de trabajo que a continuación se detalla;

| AÑOS DE ANTIGÜEDAD | MESES DE VACACIONES |
|-------------------------|---------------------|
| A LOS 5 AÑOS | 2 MESES |
| A LOS 10 AÑOS | 3 MESES |
| A LOS 15 AÑOS | 4 MESES |
| A LOS 20 AÑOS | 5 MESES |
| A PARTIR DE LOS 25 AÑOS | 6 MESES |

El referido periodo vacacional, será independiente a sus vacaciones anuales retribuidas. Durante la referida situación de licencia retribuida, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir lo que viniera percibiendo en cada mensualidad, así como a devengar la prorrata de las gratificaciones fijadas en el presente convenio, no devengando ni percibiéndose por tanto complemento o plus salarial variable alguno ni aquellos que tengan carácter extrasalarial, no devengando tampoco en este caso durante dicho periodo descanso alguno por vacaciones ni fiestas.

El disfrute de los periodos de licencia se origina, solo y exclusivamente por la extinción de la relación laboral, pudiendo por tanto el/la trabajador/a que opte por el hecho extintivo y cause derecho a dicha licencia, organizar su vida laboral como considere oportuno, incluso prestar sus servicios para empresas del sector. Igualmente tendrá derecho al disfrute vacacional el/la trabajador/a que se desvincule de la empresa, por cualquier circunstancia, a los 65 años, quien igualmente podrá mantener su actividad laboral en la empresa que considere oportuno incluida la de competencia o sector.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 19. *Salarios*

El salario base del presente convenio, para toda su vigencia, es el que se especifica, para cada categoría profesional, en las tablas salariales anexas. Todas las retribuciones pactadas en este convenio, son brutas a todos los efectos, aplicándose sobre ellas los descuentos impositivos y de cotización a la Seguridad Social que correspondan.

Artículo 20. *Antigüedad ad personam*

1. Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo el complemento denominado *ad personam* lo mantendrán durante toda la vigencia del convenio.
2. Este complemento no sufrirá incrementos durante la vigencia del convenio.

Artículo 21. *Nocturnidad*

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.
2. Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25 % sobre el salario base/hora del trabajador.
3. No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias*

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre de cada año. El importe correspondiente a cada paga será calculado conforme al salario bruto mensual.
2. Por norma general, los trabajadores/as fijos percibirán el importe de pagas extraordinarias junto a la nómina de los meses de julio y diciembre.
3. El resto de los trabajadores/as percibirán el importe de las pagas extraordinarias de forma prorrateada cada mes, a partir del 1 de enero de 2024.

Artículo 23. *Incentivo garantizado*

Con carácter de incentivo garantizado no consolidable, reparto lineal e importe mensual, se establece lo siguiente:

1. La empresa abonará 180 euros brutos mensuales, desde enero-23 hasta diciembre-24, abonándose también este importe en las pagas extraordinarias.
2. El incentivo garantizado recogido en el apartado 1.º de este artículo, en los mismos términos, durante el periodo de enero-25 hasta diciembre-26, será abonado por la empresa mensualmente por importe de 190 euros, abonándose también este importe en las pagas extraordinarias.

Este incentivo garantizado será percibido por los siguientes colectivos de trabajadores/as:

- I. Los trabajadores con contrato fijo.
- II. Los trabajadores que hayan formalizado su contrato fijo-discontinuo antes del 1 de enero de 2022.
- III. Los trabajadores que hayan formalizado su contrato fijo discontinuo a partir del 1 de enero de 2022 generarán el derecho al cobro a partir del primer mes del quinto año de contrato o de llamamiento.

A modo de ejemplo, un trabajador que haya pasado a ser fijo-discontinuo durante el transcurso del año 2022, generará su derecho al cobro del incentivo garantizado desde el primer mes que sea llamado para prestar servicios del año 2026 (4.º año de vigencia del convenio)

Las cantidades acordadas en este artículo tributarán y cotizarán a la Seguridad Social según ley.

Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as percibirán el incentivo garantizado en proporción a los días trabajados y el porcentaje de jornada que tenga el empleado.

Artículo 24. *Incentivo variable*

Se establece un incentivo variable de devengo anual, no consolidable y de reparto lineal, cuyo importe se calcula y distribuye de la siguiente forma:

En caso de que los ingresos brutos de la empresa del año 2023 superen los 75 millones, se abonará en concepto de incentivo variable de 2023 la cantidad de 1.400 euros.

En caso de que los ingresos brutos de la empresa del año 2024 superen los 75 millones, se abonará en concepto de incentivo variable de 2024 la cantidad de 1.400 euros.

En caso de que los ingresos brutos de la empresa del año 2025 superen los 75 millones, se abonará en concepto de incentivo variable de 2025 la cantidad de 1.400 euros. Si los ingresos brutos de la empresa en este año superasen los 95 millones, el importe de este incentivo variable pasaría a ser de 1.750 euros.

En caso de que los ingresos brutos de la empresa del año 2026 superen los 75 millones, se abonará en concepto de incentivo variable de 2026 la cantidad de 1.400 euros. Si los ingresos brutos de la empresa en este año superasen los 95 millones, el importe de este incentivo variable pasaría a ser de 1.750 euros

El abono de las citadas cantidades se producirá en el mes de noviembre de cada año en curso, siempre que en el mes de octubre se haya alcanzado el 85 % de la facturación fijada cada año.

En caso de no alcanzarse en el mes de octubre el 85 % de la facturación fijada, y siempre y cuando se alcancen los objetivos de facturación a final de cada año, se abonará en el mes de enero del año siguiente el incentivo variable fijado en el presente artículo.

En el tercer y cuarto año del presente convenio, en caso de alcanzarse en el mes de octubre el 85 % de la facturación fijada y tras abonar el incentivo a final de año se alcancen 95 millones, la empresa abonará la diferencia estipulada en el mes de enero.

Las cantidades acordadas en este artículo tributarán y cotizarán a la Seguridad Social según ley y no serán consolidables.

Aquellos/as trabajadores/as que, teniendo derecho a la percepción del incentivo de cualquiera de los años durante la vigencia del convenio, no se encontrarán prestando sus servicios en el momento del pago, mantendrán su derecho hasta su reincorporación, efectuándose el pago del incentivo correspondiente en la primera nómina tras el reinicio de la actividad.

En caso de que se produzca el cese definitivo de un/a trabajador/a, con derecho a la percepción del incentivo, antes del mes de devengo, el/la mismo/a mantendrá su derecho a percibir la parte proporcional correspondiente por el periodo trabajado del año que se trate.

A efectos de seguimiento de la evolución de los ingresos, la empresa facilitará al comité de empresa, en los meses de enero, abril, julio y octubre de los años 2023, 2024 y 2025 y 2026, el acumulado de ingresos del trimestre anterior, indicando el periodo de cálculo.

El incentivo variable establecido en el presente convenio será percibido por

- Los trabajadores con contrato fijo.
- Los trabajadores que hayan formalizado su contrato fijo-discontinuo antes del 1 de enero de 2022.
- Los trabajadores que hayan formalizado su contrato fijo discontinuo a partir del 1 de enero de 2022 generarán el derecho al cobro a partir del primer mes del cuarto año de llamamiento.

A modo de ejemplo, un trabajador que haya pasado a ser fijo-discontinuo durante el trascurso del año 2022, generará su derecho al cobro los años 2025 (3.º año de vigencia del convenio) y 2026 (4.º año de vigencia del convenio).

El cálculo del importe del incentivo variable para los/as empleados/as fijos/as discontinuos/as se realizará teniendo en cuenta el total de días trabajados en cada año de referencia.

Artículo 25. *Complemento salarial*

Todos los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos percibirán por la peculiaridad de su puesto de trabajo un complemento salarial de 165,17 euros/mensuales. El importe de dicho complemento no sufrirá incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 26. *Complemento personal*

Todos aquellos trabajadores/as que vinieran percibiendo un incentivo superior a 165,17 euros/mensuales, mantendrán la cuantía percibida, pero pasará a denominarse complemento personal, ya que el importe excedente a los 165,17 euros está directamente vinculado a la antigüedad en la empresa y no al puesto de trabajo desempeñado. El importe de dicho complemento no sufrirá incremento durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 27. *Plus de asistencia*

1. La empresa abonará a todos los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos en concepto de plus de asistencia una cuantía fija de 18,03 euros/mensuales en proporción a su jornada efectiva.

2. Dicho importe no sufrirá incrementos durante la vigencia del presente convenio.

3. En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y en los casos de faltas de asistencia al trabajo el plus de asistencia se perderá en la siguiente proporción: 1.º Día de baja de enfermedad o falta al trabajo 25 %. 2.º Día de baja de enfermedad o falta al trabajo 50 %. 3.º Día de baja de enfermedad o falta al trabajo 75 %. 4.º Día de baja de enfermedad o falta al trabajo 100 %.

Artículo 28. *Lavado de ropa*

1. La empresa abonará mensualmente a todos los empleados/as fijos y fijos discontinuos que se especificarán en el punto 3 del presente artículo 2,70 euros/mensuales por 14 pagas, en concepto de lavado de ropa.

2. Dicho importe no sufrirá incrementos durante la vigencia del presente convenio.

3. Debido a la especificidad del puesto, las categorías profesionales que percibirán el plus por lavado de ropa son: 2.º Encargado de Servicio Técnico, 2.º Jefe de Platería, Albañil, Asistente Jefe, Tintorería, Auxiliar de Cocina, Auxiliar de Banquete, Ayudante de Jardinero, Camarera de Pisos, Capataz, Carpintero, Costurera/lencera, Encargado de Mozos, Encarado de Pistas, Encargado de Pintura, Encargado de Servicio Técnico, Fregador/a, Gobernanta, Subgobernanta, Jardinero, Jefe de Platería, Limpiador/a, Mozo de Limpieza, Mozo, Mozo de Habitaciones, Mozo Lim-Cond, Mozo Platería, Oficial de Mantenimiento, Oficial 1.º Servicio Técnico, Oficial 1.º Piscina, Operario de Tintorería, Pintor.

Artículo 29. *Plus beca de formación profesional*

1. Este concepto será percibido en la cantidad de 24,03 euros por todos los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos de la empresa en función a las mismas proporciones y cuantías que hasta la fecha.

2. Dicho importe no sufrirá incrementos durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 30. *Herramientas*

1. Los trabajadores/as de las áreas funcionales de cocina, pastelería y cafetería, que para el desempeño de su prestación de servicios utilizan cuchillos de su propiedad, perciben mensualmente 42,04 euros/por 14 pagas con el objeto de compensar su desgaste.

2. Dentro de las áreas funcionales mencionadas en el punto 1 del presente artículo quedarán excluidos de percibir este complemento, los trabajadores que para el desempeño de sus funciones no requieren de usar un cuchillo de su propiedad. Concretamente, los auxiliares de cocina y los auxiliares administrativos.

3. Dicho importe no sufrirá incrementos durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 31. *Plus de distancia*

1. Todos los trabajadores percibirán en su nómina un importe fijo 28,61 euros en concepto de plus de distancia, cuyo objeto es compensar los gastos de desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo.

2. Dicho concepto se abonará de forma proporcional a la jornada de trabajo, y durante la vigencia del presente convenio su importe no sufrirá incremento alguno.

Artículo 32. *Bolsa de vacaciones*

A) El importe de la bolsa de vacaciones ascenderá 1.333,08 euros/anuales.

B) Todos los/as trabajadores/as percibirán el citado importe prorrateado en nómina a partir del 1 de enero de 2024, bajo la denominación bolsa de vacaciones, que se calculará en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Artículo 33. *Manutención*

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a una comida sana y suficiente. Esta será igual, para todos, en comedor único de empresa.

2. La compensación de la misma en metálico, será de 49,85 euros mensuales durante toda la vigencia del convenio colectivo.

3. Durante el periodo de vacaciones y si el trabajador no comiese en la empresa, se le compensará en metálico.

Artículo 34. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de lo establecido en convenio colectivo*

En referencia a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo establecido en el artículo 41 del ET. En referencia a las cláusulas de descuelgue, este convenio se remite a lo establecido en cada momento a la legislación vigente, actualmente a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En referencia a las cláusulas de descuelgue, este convenio se remite a lo establecido en cada momento a la legislación vigente, actualmente a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se procederá en primer lugar a la comisión paritaria de este convenio colectivo, en segundo lugar al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos en Andalucía y en tercer lugar al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de conformidad con lo establecido en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 35. *Contratación y periodo de prueba*

1. Las partes firmantes del presente convenio estiman conveniente, como criterio general de actuación, el mantenimiento del empleo durante el periodo de vigencia del mismo. Asimismo, se procederá, en la medida de lo posible, a la creación de nuevos puestos de trabajo en caso de apreciarse aumentos significativos de producción.

2. En los términos previstos en la legislación aplicable en cada momento, la empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores las copias básicas de los contratos de trabajo y la notificación de las prórrogas que se celebren en la empresa, así como la información preceptiva sobre los contratos de puesta a disposición formalizados con empresas de trabajo temporal y copia básica u orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición.

3. En materia de periodo de prueba será de aplicación lo dispuesto en el ALEH V.

Artículo 36. *Contrato para los trabajadores fijos discontinuos*

El llamamiento e incorporación se efectuará en orden a la mayor antigüedad del trabajador en la empresa, dentro de cada especialidad, y siempre que haya una necesidad de trabajo que justifique el llamamiento.

El llamamiento se efectuará por escrito, de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador ha sido notificado, y con una antelación no inferior a 48 horas respecto del día en el que se haya de iniciar la prestación de los servicios.

A tal efecto el trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del que conoce la empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio desconocido.

Se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

No se podrán contratar trabajadores eventuales para aquellos puestos que pudieran ser ocupados por trabajadores fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial, según el orden de llamamiento establecido.

Artículo 37. *Contrato a tiempo parcial*

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. A tales efectos se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” un trabajador con el mismo tipo de contrato de trabajo, que tenga jornada a tiempo completo, preste servicios en la misma empresa y centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador a tiempo completo comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este convenio colectivo.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve una jornada diaria inferior a la de los contratos a tiempo total, esta jornada no podrá ser inferior a cuatro horas, cuya prestación deberá realizarse de forma continuada.

Este contrato podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, regulándose, en lo no contemplado en este artículo, conforme al artículo 12 ET y por la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

Artículo 38. *Ayudantes de camarero/a, ayudantes de cocina, ayudante de pastelero/a y ayudante de barman.*

Los/as trabajadores/as con la categoría de Ayudante/a de Camarero/a, Ayudante/a de Cocina, Ayudante/a de Pastelero/a y Ayudante de Barman que presten de forma efectiva sus servicios para la empresa más de 24 meses, adquirirán la condición de Ayudante Especialista.

Este cambio de categoría llevará aparejado el correspondiente incremento salarial establecido en las tablas salariales anexas.

Artículo 39. *Jubilación parcial*

Todos aquellos trabajadores/as no afectados por la disposición 12.º de la Ley 27/2011, que pretendan acceder a la jubilación parcial, deberán preavisar a la empresa con 2 meses de antelación.

La empresa, deberá responder por escrito concediendo o denegando la solicitud el plazo de diez días desde la recepción de la petición realizada por el trabajador/a.

La empresa se reserva el derecho a no conceder la petición de jubilación parcial a aquellos trabajadores no afectados por la disposición 12 de la Ley 27/2011, por cuestiones organizativas y/o de inviabilidad económica.

Artículo 40. *Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo*

1. Aquel trabajador fijo o fijo discontinuo que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Treinta días naturales para los jefes.
- b) Quince días naturales para el resto de trabajadores.

2. El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso, con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 41. *Finiquitos*

Los recibos de finiquito que pudieran firmar los trabajadores solo serán válidos si pasados quince días naturales estos no han demostrado su disconformidad. En caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

Artículo 42. *Jubilación ordinaria obligatoria*

Con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres, ayudando a superar la segregación ocupacional por género y contribuir al relevo generacional de la plantilla y al fomento del empleo, la edad de la jubilación del personal del hotel se establece en la edad ordinaria establecida legalmente.

Artículo 43. *Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores*

En materia de derechos de representación colectiva, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento, y a lo dispuesto en el artículo 54 del Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de Málaga vigente.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 44. *Indemnización por viudedad*

La viuda de un trabajador fallecido, o en su caso, el viudo de una trabajadora fallecida percibirá, en concepto de indemnización por fallecimiento una de las siguientes cantidades en función de la antigüedad del fallecido o fallecida en la empresa:

- Menos de 10 años: 2 mensualidades.
- Más de 10 años: 3 mensualidades.
- Más de 15 años: 4 mensualidades.
- Más de 20 años: 5 mensualidades.
- Más de 25 años: 6 mensualidades.
- Más de 30 años: 7 mensualidades.

De no existir cónyuge, estas cantidades serán entregadas a los familiares, por el siguiente orden: A los hijos, si son menores de edad; a los padres, si estos viven con el trabajador; a los hermanos, si dependiesen igualmente del trabajador y fueran menores de edad o disminuidos físicos o psíquicos.

Artículo 45. *Indemnización por incapacidad permanente*

El personal que vea extinguido su contrato de trabajo por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, percibirá, en concepto de indemnización, una de las siguientes cantidades en función de su antigüedad en la empresa:

- 5 años de servicios continuados en la empresa: 2 mensualidades.
- 10 años de servicios continuados: 3 mensualidades.
- 15 años de servicios continuados: 4 mensualidades.
- 20 años de servicios continuados: 5 mensualidades.
- Más de 25 años de servicios continuados: 6 mensualidades.

En los casos en que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente revisada por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo, este tendrá la opción de percibir la indemnización prevista en este artículo en el momento de la declaración o transcurrido el periodo sometido a revisión por el órgano calificador o una vez obtenida la calificación definitiva, calculada conforme a los salarios existentes en el momento del hecho causante inicial.

Para ello el trabajador deberá remitir por escrito su opción en un plazo no superior a treinta días, contados desde que tenga conocimiento de la resolución que le declara en incapacidad permanente. Si no se produce la opción se entenderá que el trabajador opta por el cobro de la indemnización en la fecha de la declaración de la incapacidad permanente. Si se opta por el cobro una vez finalizado el periodo de revisión, el plazo de un año de prescripción para la reclamación de cantidad, si fuera el caso, se iniciaría a partir de entonces y no en el de la declaración inicial de la incapacidad permanente.

Artículo 46. *Seguro de accidente*

1. La empresa respecto de sus trabajadores vendrá obligada a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

2. Dicho seguro deberá garantizar a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 6.010 euros en los casos de muerte y 9.015 euros en los supuestos de incapacidad permanente total que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

Artículo 47. *Incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo*

1. En la incapacidad temporal por accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos pertinentes, la empresa abonará al trabajador, desde el primer día de la baja, el 100 % del salario y base y de todos los complementos cotizables.

2. En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente con hospitalización, se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior.

3. En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, sin hospitalización, se estará a lo siguiente:

- Si el trabajador es sustituido por un interino, se le abonará el 100 % del salario desde el trigésimo primer día de baja.
 - Si el trabajador no es sustituido, y tiene seis o más meses de antigüedad en la empresa, se le abonará el 100 % del salario desde el primer día de la baja.
4. En los demás casos se abonará el 60 % del salario durante los primeros veinte días de la baja y el 75 % el resto de los días que dure la baja. Para determinar y cuantificar el porcentaje de salario a abonar en este supuesto habrá que tener en cuenta lo establecido en el artículo 26 del presente convenio colectivo sobre “plus de asistencia”.
5. La mejora complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social regulada en este artículo se aplicará hasta un máximo de dieciocho meses a contar desde el día de la primera baja.

Artículo 48. *Plus de ayuda familiar*

1. Se establece un plus de ayuda familiar, para todos los trabajadores que perciban las prestaciones de igual naturaleza de la Seguridad Social, por importe de 24,89 euros/mensuales.
2. Este plus se abonará con independencia del reconocido por la Seguridad Social.
3. Este complemento no sufrirá incrementos durante la vigencia del convenio.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral, formación e igualdad

Artículo 49. *Cursos de formación*

La formación, como elemento de gestión y desarrollo de los recursos humanos, debe contribuir a la mejora de la capacidad competitiva de la empresa, al tiempo que favorece la satisfacción del personal. La empresa organizará cursos de formación para adecuar los conocimientos y habilidades propias de su puesto de trabajo, así como la adecuación a nuevas tecnologías, cultura empresarial y desarrollo del personal con potencial. Cuando la formación tenga lugar fuera del horario de trabajo, la empresa optará entre el pago de la mitad de dichas horas o su acumulación en días de descanso que serán programados en el transcurso del año.

Artículo 50. *Adaptación del personal por incapacidad física sobrevenida*

Los centros de trabajo y empresas afectadas por el presente convenio realizarán los esfuerzos necesarios para readaptar al personal afectado por una incapacidad física sobrevenida.

Artículo 51. *Protección durante el embarazo*

La empresa prestará especial atención a la protección de las trabajadoras embarazadas. En el caso de las trabajadoras embarazadas cuyo médico de la Seguridad Social prescriba un cambio de condiciones o del tiempo de trabajo por razón de su estado, la empresa deberá realizar dicho cambio, siempre que existan plazas compatibles con la capacitación profesional y aptitud física de la trabajadora, respetándose, si el cambio se produce, las condiciones económicas que vinieran percibiendo en su categoría anterior. En el supuesto de reducción de jornada laboral, su retribución será adecuada, proporcionalmente, al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 52. *Contrato de trabajadores con discapacidad*

Cuando la empresa emplee a un número de 50 o más trabajadores de promedio al año, calculado con el procedimiento utilizado para las elecciones sindicales, vendrá obligada a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores discapacitados, donde si fuese posible un 1 % como mínimo, tengan una discapacidad de un 65 % o más.

Artículo 53. *Medidas orientadas a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres*

Las partes se comprometen a revisar anualmente el Plan de Igualdad existente en la empresa.

Artículo 54. *Seguro médico*

La empresa contratará un seguro médico colectivo al que podrán acogerse todos/as los/as trabajadores/as fijos. Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as podrán acogerse a partir del 3.^{er} año de llamamiento.

El comité de empresa participará en las negociaciones que se produzcan para la contratación de la compañía que proceda. Con dos meses de antelación al vencimiento anual de la póliza empresa y comité se reunirá para tratar lo relativo a posibles renovaciones o cambios de compañía aseguradora.

Del importe individual a pagar por trabajador/a la empresa abonará como mínimo el 67,82 % del total. El resto, hasta la cuota íntegra, será cargado mensualmente en la nómina del trabajador o la trabajadora fijo/a que haya suscrito la póliza.

Los/las trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as, cuando puedan y quieran acogerse a este seguro médico contratado por la empresa, deberán de abonar ellos directamente el importe total mensual a la compañía titular del seguro, procediendo la empresa al reembolso del importe correspondiente al periodo trabajado en la nómina de abril o mayo del año siguiente.

Los/as trabajadores/as que tengan derecho al seguro médico, si así lo desean, podrán dar de alta en el seguro a familiares que convivan en su domicilio, sufragando individualmente el coste que ello suponga a los precios pactados en la póliza correspondiente.

Los/as empleados/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as que no estén acogidos al seguro médico, podrán inscribirse en el mes de agosto de cada año.

Artículo 55. *Fondo comité*

La empresa descontará mensualmente a todo el personal la cantidad de un euro con noventa céntimos 1,90 euros, salvo manifestación expresa en sentido negativo del/de la trabajador/a, comunicada por escrito a la empresa y al comité, en el que el trabajador autorizará que la empresa le cargue en nómina el importe que le corresponda de los costes que la defensa de sus intereses suponga y que será facilitado por el comité. La aportación mensual tiene como finalidad cubrir los gastos ocasionados por la negociación del convenio y por las diversas gestiones que lleve a cabo el comité en defensa de los derechos de los trabajadores. También tendrá como objeto constituir un fondo con el que poder cubrir algunas necesidades de tipo social. Dicha cantidad mensual se entregará al comité de empresa.

ÁREAS FUNCIONALES

Categorías profesionales y tablas salariales desde el 1 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2026

ÁREA FUNCIONAL 1.º

| DIRECCIÓN | SALARIO BASE 2023-2026 |
|-----------------------------|---------------------------|
| DIRECTOR/A GENERAL | 1.794,62 € |
| DIRECTOR/A GUARDIA | 1.794,62 € |
| ASISTENTE DIRECCIÓN GENERAL | 1.446,32 € |
| CONDUCTOR | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 2.º

| ADMINISTRACIÓN | SALARIO BASE 2023-2026 |
|------------------------------|---------------------------|
| JEFE/A CONTABILIDAD | 1.660,65 € |
| CONTABLE | 1.553,47 € |
| 2.º AUDITOR-NOCHE | 1.553,47 € |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1.446,32 € |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO NOCHE | 1.446,32 € |
| ASISTENTE JEFE CR | 1.365,98 € |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 3.º

| CAJA GENERAL | SALARIO BASE 2023-2026 |
|----------------|---------------------------|
| CAJERO GENERAL | 1.660,65 € |

ÁREA FUNCIONAL 4.º

| INFORMÁTICA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|----------------------|---------------------------|
| OFICIAL INFORMÁTICA | 1.446,32 € |
| AUXILIAR INFORMÁTICA | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 5.º

| COMPRAS | SALARIO BASE 2023-2026 |
|-----------------------------------|---------------------------|
| DIRECTOR/A DE COMPRAS | 1.794,62 € |
| ADJUNTO DIRECTOR DE COMPRAS | 1.553,47 € |
| OFICIAL DE COMPRAS | 1.446,32 € |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO (COMPRAS) | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 6.º

| ALMACÉN | SALARIO BASE 2023-2026 |
|----------------------------------|---------------------------|
| DIRECTOR/A ECONOMATO Y BODEGA | 1.794,62 € |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO ECONOMATO | 1.446,32 € |
| OFICIAL DE ECONOMATO | 1.446,32 € |
| AYUDANTE DE ECONOMATO | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 7.º

| VENTAS | SALARIO BASE 2023-2026 |
|---------------------------|---------------------------|
| DIRECTOR/A DE VENTAS | 1.794,62 € |
| SUBDIRECTOR COMERCIAL | 1.794,62 € |
| JEFE DE MARKETING DIGITAL | 1.446,32 € |
| COORDINADORA DE GRUPOS | 1.553,47 € |
| COORDINADORA DE OFICINA | 1.553,47 € |
| RELACIONES PÚBLICAS | 1.553,47 € |
| EJECUTIVA DE VENTAS | 1.446,32 € |

ÁREA FUNCIONAL 8.º

| RESERVAS | SALARIO BASE 2023-2026 |
|----------------------|-----------------------------------|
| DIRECTOR/A DE VENTAS | 1.794,62 € |
| JEFE/A DE RESERVAS | 1.660,65 € |
| AGENTE DE RESERVAS | 1.446,32 € |

ÁREA FUNCIONAL 9.º

| PROPERTIES MANAGER | SALARIO BASE 2023-2026 |
|---------------------------|-----------------------------------|
| PROPERTIES MANAGER | 1.794,62 € |

ÁREA FUNCIONAL 10

| AUDITORÍA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|------------------------|-----------------------------------|
| ADJUNTO/A DE DIRECCIÓN | 1.660,66 € |

ÁREA FUNCIONAL 11

| PERSONAL | SALARIO BASE 2023-2026 |
|-------------------------|-----------------------------------|
| DIRECTOR/A DE PERSONAL | 1.794,62 € |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1.446,32 € |
| OFICIAL DE OFICINA | 1.446,32 € |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 12

| MÉDICO | SALARIO BASE 2023-2026 |
|---------------|-----------------------------------|
| MÉDICO | 6.366,52 € |
| ATS | 1.840,78 € |

ÁREA FUNCIONAL 13

| ATENCIÓN AL CLIENTE | SALARIO BASE 2023-2026 |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| ENCARGADO/A DE ATENCIÓN AL CLIENTE | 1.446,32 € |
| RECEPCIONISTA DE ATENCIÓN AL CLIENTE | 1.553,47 € |
| ASISTENTE DE ATENCIÓN AL CLIENTE | 1.365,98 € |
| AYUDANTE DE ATENCIÓN AL CLIENTE | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 14

| RECEPCIÓN | SALARIO BASE 2023-2026 |
|-------------------------|-----------------------------------|
| JEFE/A DE RECEPCIÓN | 1.794,62 € |
| 2.º JEFE/A DE RECEPCIÓN | 1.660,65 € |
| RECEPCIONISTA DE NOCHE | 1.553,47 € |
| RECEPCIONISTA | 1.553,47 € |
| AYUDANTE DE RECEPCIÓN | 1.446,32 € |

ÁREA FUNCIONAL 15

| CONSERJERÍA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|--------------------|-----------------------------------|
| I.º CONSERJE | 1.794,62 € |
| CONSERJE | 1.553,47 € |
| PORTERO AC | 1.365,98 € |
| BOTONES | 1.365,98 € |
| AUXILIAR DE NOCHE | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 16

| PISOS | SALARIO BASE 2023-2026 |
|------------------------|-----------------------------------|
| GOBERNANTE/A | 1.660,65 € |
| SUBGOBERNANTE/A | 1.553,47 € |
| ENCARGADO/A DE MOZOS | 1.446,32 € |
| BOTONES | 1.365,98 € |
| MOZO/A DE HABITACIONES | 1.365,98 € |
| CAMARERO/A DE PISOS | 1.446,32 € |

ÁREA FUNCIONAL 17

| LIMPIEZA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|--------------------|-----------------------------------|
| SUBGOBERNANTE/A | 1.553,47 € |
| LIMPIADOR/A | 1.365,98 € |
| MOZO/A DE LIMPIEZA | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 18

| POZUELO | SALARIO BASE 2023-2026 |
|----------------|-----------------------------------|
| LIMPIADOR/A | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 19

| TELEFONÍA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|------------------|-----------------------------------|
| TELEFONISTA | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 20

| DIRECCIÓN A&B | SALARIO BASE 2023-2026 |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| DIRECTOR/A DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS | 1.794,62 € |
| RELACIONES PÚBLICAS | 1.553,47 € |
| ENCARGADO/A DE BANQUETES | 1.446,32 € |
| ASISTENTE A&B | 1.446,32 € |

ÁREA FUNCIONAL 21

| RESTAURANTE | SALARIO BASE 2023-2026 |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| 1.º MAITRE | 1.794,62 € |
| 2.º MAITRE | 1.660,65 € |
| 2.º MAITRE SUITE | 1.660,65 € |
| ENCARGADO/A DE RESTAURANTE | 1.660,65 € |
| ENCARGADO /A DE SEA GRILL | 1.660,65 € |
| ENCARGADO/A PLAZA VILLAGE | 1.660,65 € |
| JEFE/A SECTOR | 1.553,47 € |
| CAMARERO/A | 1.446,32 € |
| AYUDANTE CAMARERO/A ESPECIALISTA | 1.446,32 € |
| AYUDANTE CAMARERO/A | 1.365,98 € |
| ASISTENTE A&B | 1.446,32 € |
| AUXILIAR DE BANQUETE | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 22

| BARES | SALARIO BASE 2023-2026 |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| JEFE/A DE SECTOR | 1.553,47 € |
| CAMARERO | 1.446,32 € |
| AYUDANTE DE CAMARERO ESPECIALISTA | 1.446,32 € |
| AYUDANTE DE CAMARERO | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 23

| ROOM-SERVICES | SALARIO BASE 2023-2026 |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| JEFE/A DE SECTOR | 1.553,47 € |
| CAMARERO/A | 1.446,32 € |
| AYUDANTE DE CAMARERO/A ESPECIALISTA | 1.446,32 € |
| AYUDANTE DE CAMARERO/A | 1.365,98 € |
| ASISTENTE A&B | 1.446,32 € |

ÁREA FUNCIONAL 24

| CAJA DEPT | SALARIO BASE 2023-2026 |
|----------------------|-----------------------------------|
| CAJERO/A | 1.365,98 € |
| CAJERO/A/ CAMARERO/A | 1.446,32 € |

ÁREA FUNCIONAL 25

| COCINA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|--------------------------|-----------------------------------|
| JEFE/A DE COCINA | 1.794,62 € |
| 1.º 2.º JEFE/A DE COCINA | 1.660,65 € |
| 2.º 2.º JEFE/A DE COCINA | 1.660,65 € |
| JEFE/A DE PARTIDA | 1.553,47 € |
| JEFE/A DE CAFETERÍA | 1.553,47 € |



| COCINA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| JEFE/A PARTIDA INDIO | 1.553,47 € |
| COCINERO/A ESPECIALISTA | 1.446,32 € |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | 1.365,98 € |
| AYUDANTE DE COCINA ESPECIALISTA | 1.446,32 € |
| AYUDANTE DE COCINA | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 26

| PLATERÍA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|------------------------|-----------------------------------|
| JEFE/A DE PLATERÍA | 1.446,32 € |
| 2.º JEFE/A DE PLATERÍA | 1.446,32 € |
| FREGADOR/A | 1.365,98 € |
| AUXILIAR DE COCINA | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 27

| PASTELERÍA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|--------------------------|-----------------------------------|
| JEFE/A DE PASTELERÍA | 1.660,65 € |
| 2.º JEFE/A DE PASTELERÍA | 1.553,47 € |
| OFICIAL DE PASTELERÍA | 1.446,32 € |
| AYUDANTE DE PASTELERÍA | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 28

| DISCOTECA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|---|-----------------------------------|
| DIRECTOR/A DE DISCOTECA | 1.794,62 € |
| RELACIONES PÚBLICAS | 1.553,47 € |
| AZAFATO/A DE DISCOTECA NOCTURNA | 1.365,98 € |
| FREGADOR/A DE DISCOTECA NOCTURNA | 1.365,98 € |
| AYUDANTE ESPECIALISTA DE CAMARERO/A DISCOTECA NOCTURNA | 1.446,32 € |
| CAJERO/A | 1.365,98 € |
| AYUDANTE DE CAMARERO/A DISCOTECA NOCTURNA | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 29

| DEPARTAMENTO MÚSICA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|----------------------------|-----------------------------------|
| MÚSICO | 1.446,32 € |

ÁREA FUNCIONAL 30

| SERVICIO TÉCNICO | SALARIO BASE 2023-2026 |
|----------------------------|-----------------------------------|
| JEFE/A DE SERVICIO TÉCNICO | 1.794,62 € |
| ENCARGADO/A DE PINTURA | 1.553,47 € |

| SERVICIO TÉCNICO | SALARIO BASE 2023-2026 |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| ENCARGADO/A DE SERVICIO TÉCNICO | 1.553,47 € |
| 2.º ENCARGADO/A DE SERVICIO TÉCNICO | 1.553,47 € |
| CARPINTERO/A | 1.446,32 € |
| PINTOR/A | 1.446,32 € |
| ALBAÑIL | 1.446,32 € |
| OFICIAL 1.º DE SERVICIO TÉCNICO | 1.446,32 € |
| OFICIAL DE MANTENIMIENTO AUXILIAR | 1.446,32 € |
| MOZO | 1.365,98 € |
| OFICIAL DE OFICINA | 1.446,32 € |
| AUXILIAR DE ATENCIÓN AL CLIENTE | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 31

| JARDINERÍA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|-------------------------|-----------------------------------|
| JARDINERO/A | 1.446,32 € |
| AYUDANTE DE JARDINERO/A | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 32

| LIMPIEZA ST | SALARIO BASE 2023-2026 |
|--------------------------|-----------------------------------|
| MOZO/A DE LIMPIEZA COND. | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 33

| TINTORERÍA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|---------------------------|-----------------------------------|
| ASISTENTE JEFE TINTORERÍA | 1.446,32 € |
| OPERARIO/A DE TINTORERÍA | 1.365,98 € |
| COSTURERA/ LENCERA | 1.365,98 € |
| MOZO/A | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 34

| TENIS | SALARIO BASE 2023-2026 |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| ENCARGADO/A DE PISTAS | 1.446,32 € |
| OFICIAL RECEPCIONISTA DE TENIS | 1.446,32 € |
| ASISTENTE MARKETING CLUB TENIS | 1.446,32 € |
| MOZO/A | 1.365,98 € |
| DEPENDIENTE/A | 1.365,98 € |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 35

| PLAYA-PI | SALARIO BASE 2023-2026 |
|-----------------|-----------------------------------|
| MOZO/A PLAYA PI | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 36

| CORPORATIVO OFF | SALARIO BASE 2023-2026 |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| DIRECTOR/A DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDA | 1.794,62 € |
| JEFE/A EJECUTIVO CORPORATIVO | 1.794,62 € |

ÁREA FUNCIONAL 37

| SPA | SALARIO BASE 2023-2026 |
|---------------------------|-----------------------------------|
| DIRECTOR/A DE SPA | 1.794,62 € |
| ENCARGADO/A DE TERAPEUTAS | 1.660,65 € |
| ENCARGADO/A AUXILIAR SPA | 1.660,65 € |
| TERAPEUTA /ESTETICISTA | 1.446,32 € |
| MASAJISTA/ ESTETICISTA | 1.446,32 € |
| RECEPCIONISTA DE SPA | 1.446,32 € |
| AUXILIAR DE SPA | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 38

| NOBU | SALARIO BASE 2023-2026 |
|--|-----------------------------------|
| JEFE/A COCINA NOBU | 1.660,65 € |
| JEFE/A COCINA UNI | 1.660,65 € |
| JEFE/A COCINA SUSHI NOBU | 1.660,65 € |
| JEFE/A DE PARTIDA ORIENTAL | 1.553,47 € |
| JEFE/A DE PARTIDA SUCHI | 1.553,47 € |
| 2º JEFE/A COCINA PAST. NOBU | 1.553,47 € |
| ENCARGADO/A RESTAURANTE NOBU | 1.660,65 € |
| ASISTENTE ENCARGADO NOBU | 1.553,47 € |
| COCINERO/A | 1.446,32 € |
| COCINERO/A ORIENTAL | 1.446,32€ |
| COCINERO/A SUSHI | 1.446,32 € |
| MIXÓLOGO/A | 1.446,32 € |
| AYUDANTE DE CAMARERO/A ESPECIALISTA NOBU | 1.446,32 € |
| AYUDANTE DE CAMARERO/A NOBU | 1.365,98 € |
| AYUDANTE DE COCINERO/A ESPECIALISTA NOBU | 1.446,32 € |
| AYUDANTE DE COCINERO/A NOBU | 1.365,98 € |
| AYUDANTE DE PASTELERÍA | 1.365,98 € |



ÁREA FUNCIONAL 39

| NOBURECE | SALARIO BASE 2023-2026 |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| 2.º 2.º JEFE RECEPCIÓN NOBU | 1.660,65 € |
| RECEPCIONISTA NOBU | 1.553,47 € |
| BOTONES NOBU | 1.365,98 € |
| AYUDANTE DE RECEPCIÓN NOBU | 1.446,32 € |
| FLAIR BARMAN | 1.365,98 € |

ÁREA FUNCIONAL 40

| OWNERS | SALARIO BASE 2023-2026 |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| ASISTENTE/A DE ATENCIÓN AL CLIENTE | 1.365,98 € |
| AZAFATO/A OWNERS CLUB | 1.365,98 € |

1452/2023