

**Dirección General de Trabajo**

**Servicio de Promoción Laboral**

**CONVENIO**

**1216**

**63523**

Código 38100673012020.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa JARDINES DE NIVARIA, S.L. Y COLÓN GUNAHANI, S.L.U., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en el artículo 18.2 del Reglamento Orgánico de la entonces Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo aprobado por Decreto 9/2020, de 20 de febrero, vigente en virtud en la Disposición Transitoria Única del Decreto 123/2023, de 17 de julio, por el que se determina la estructura orgánica y las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias, esta Dirección General

**ACUERDA**

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a veintinueve de febrero de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**  
**JARDINES DE NIVARIA S.L Y COLON GUANAHANÍ S.L.U.**

**ÍNDICE:**

**CAPÍTULO 1: Disposiciones Generales**

ARTÍCULO 1: Partes Firmantes

ARTÍCULO 2: Ámbito funcional, personal y territorial

ARTÍCULO 3: Ámbito temporal, prórroga y denuncia

ARTÍCULO 4: Compensación y absorción

**CAPÍTULO 2: Estructura Salarial**

ARTÍCULO 5: Salario base

ARTÍCULO 6: Plus Transporte

ARTÍCULO 7: Quebranto económico

ARTÍCULO 8: Plus por calidad de trabajo

ARTÍCULO 9: Jornada Nocturna.

ARTÍCULO 10: Uniforme de Trabajo y Calzado.

ARTÍCULO 11: Desgaste de Útiles y Herramientas.

ARTÍCULO 12: Cena de fin de año

ARTÍCULO 13: Paga extra

ARTÍCULO 14: Plus de turno partido

ARTÍCULO 15: Complemento de idiomas

ARTÍCULO 16: Revisión económica

**CAPÍTULO 3: Suspensión del contrato de trabajo**

ARTÍCULO 17: Comunicación de ausencias al trabajo y situaciones de incapacidad temporal

**CAPÍTULO 4: Tiempo de trabajo**

ARTÍCULO 18: Descanso entre jornadas

ARTÍCULO 19: Descanso diario en turnos partidos

ARTÍCULO 20: Jornada y horario de trabajo

ARTÍCULO 21: Vacaciones y Bolsa de Vacaciones

ARTÍCULO 22: Flexibilidad intercentros

ARTÍCULO 23: Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

ARTÍCULO 24: Comisión paritaria

## **CAPÍTULO 1: Disposiciones Generales**

### **ARTÍCULO 1: Partes Firmantes**

Son partes firmantes del presente Convenio, y han formado la comisión negociadora, por la representación de la empresa:

- ANA IRIONDO ITURRIOZ
- MARIA DEL PILAR LÓPEZ GONZÁLEZ

Y por la representación de los trabajadores, estos miembros del Comité de Empresa, once (11) miembros, todos bajos las siglas de Comisiones Obreras (CCOO):

1. VALENTIN FUMERO, MARIA CANDELARIA (Presidenta)
2. DENIZ GONZALEZ, ELOY DELFINO (Secretario)
3. ALVAREZ GONZALEZ, FRANCISCO JAVIER
4. COBAS RODRIGUEZ, MARIA ISABEL
5. GARCIA GARCIA, CANDELARIA
6. GOMEZ PALOMINO, JESUS ANDRES
7. MENESES GONZALEZ, CARMEN DOLORES (baja)
8. MORENO PEREZ, JUAN LORENZO
9. RODRIGUEZ GORRIN, RAFAEL
10. TOLEDO PEREZ, CRISTINA CANDELARIA
11. EXPOSITO CANALES, EMILIO

### **ARTÍCULO 2: Ámbito funcional, personal y territorial.**

Sé registrarán por el presente convenio las personas trabajadoras, que presten sus servicios en las empresas JARDINES DE NIVARIA S.L. Y COLON GUANAHANI SLU, incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo y afectos a la actividad de Hostelería.

**ARTÍCULO 3: Ámbito temporal, prórroga y denuncia**

1.- El presente convenio, sustituye y deja sin efecto el contenido íntegro del convenio colectivo de empresa publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, núm. 155, de viernes 25 de diciembre de 2020.

2.- El presente acuerdo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de las empresas JARDINES DE NIVARIA S.L. y COLÓN GUANAHANÍ, S.L.U. y tendrá una vigencia desde el 1 de mayo de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Al término de su vigencia, en caso de no formular denuncia ninguna de las partes, el presente acuerdo quedará prorrogado tácitamente de año en año, hasta que no haya sido sustituido por otro.

La denuncia se deberá realizar con una antelación mínima de treinta días antes de finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prórrogas, manteniéndose vigente y en ultraactividad, hasta la firma un nuevo convenio colectivo que lo sustituya, incrementándose los conceptos y cuantías salariales regulados en el convenio de sector, con las subidas porcentuales establecidas en cada momento de tal convenio.

3.- En materia económica, los conceptos salariales y extrasalariales regulados por este convenio, sustituyen y deja sin efecto la aplicación y obligatoriedad del reparto del porcentaje de servicios y las normas para su distribución, así como cualquier otro concepto económico que, directa o indirectamente, se pactara por tal sustitución, en los términos previstos en el artículo 32.2 del vigente Convenio de Hostelería de S/C de Tenerife, basándose en los principios de igualdad y no discriminación previstos en el mismo.

**ARTÍCULO 4: Compensación y absorción**

Las condiciones económicas mejoradas creadas o reconocidas por este convenio serán absorbibles y compensables, hasta donde alcancen por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenio sectorial, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la excepción de aquellos conceptos que fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Esto supone que, la empresa cumplirá sus obligaciones salariales, cuando los salarios realmente abonados a las personas trabajadoras, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para aquellas que los fijados en el orden normativo y/o convencional de referencia. En consecuencia, las mejoras económicas pactadas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto y en cómputo anual las mejoras económicas conseguidas por el personal a través de anteriores pactos o normas, incluidas aquellas reconocidas a título individual, de conformidad con la previsión legal contenida en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 del convenio provincial del sector, aunque implique una alteración de la estructura de los conceptos, para ajustarse, en cada momento a lo exigido normativa o convencionalmente.

## **CAPÍTULO 2: Estructura Salarial**

### **ARTÍCULO 5: Salario base y sustitución del porcentaje de servicios**

Será de aplicación el salario base previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

Los conceptos salariales y extrasalariales previstos en este capítulo, sustituyen la aplicación al porcentaje de servicios previsto en el art. 32 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería. La sustitución del citado porcentaje, se hace efectiva a través de los conceptos *ex novo* establecidos en este convenio y del incremento salarial que como mejora se acuerda mediante el presente, en relación con los conceptos salariales y extrasalariales y sus cuantías recogidas en el convenio de sector.

### **ARTÍCULO 6: Plus de transporte.**

Durante la vigencia del presente convenio se garantiza la retribución establecida en cada momento por el convenio de sector, (831,78 € anuales que se abonarán en doce mensualidades de 69,32 euros mensuales, importes 2022-2023). Estas cuantías reconocidas en cada momento por el convenio del sector no serán compensables ni absorbibles, de acuerdo con lo previsto en el art. 35.1 del Convenio Colectivo de Hostelería.

Se pacta, además, un plus de transporte mejorado, que constará en la nómina bajo el concepto “Plus de transporte mejora” por importe de 822,74 € anuales en 12 pagas, que se abonarán en doce mensualidades de 68,56 € mensuales en cada una de ellas.

Igualmente, se establece 1,50 € diario adicional para los trabajadores/as que realicen su jornada partida. Este importe vendrá diferenciado en el recibo de nómina como “Plus de transporte jornada partida”.

Siendo los pluses de transporte de convenio y sectorial y de empresa, complementos extrasalariales no integran el complemento de enfermedad previsto en el art. 30 del convenio colectivo de sector.

Esta mejora reviste la misma naturaleza extrasalarial que la cuantía reconocida en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y de acuerdo con aquella regulación, se configura también como no absorbible ni compensable respecto de cualquier otro concepto retributivo. No obstante, la mejora si podrá ser absorbida y compensada, en lo que excedan los eventuales incrementos salariales que sufra este complemento en el convenio del sector, pactando que si el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería supera dicha cuantía se aplicará el importe según el convenio de sector.

#### **ARTÍCULO 7: Quebranto económico**

El complemento extrasalarial de quebranto económico se percibe por el personal que realiza funciones y operaciones de cobros, pagos y facturación, tanto en efectivo como con medios electrónicos, exclusivamente por las categorías recepcionistas, ayudante de recepción y camareros/as que realicen de forma exclusiva, la función de cajeros/as.

Se establece la cuantía de 81,06 € mensuales en concepto de quebranto económico para recepcionistas y camareros/as que realicen, de forma exclusiva, las funciones de cajero/a, y en la cuantía de 40,53 € mensuales para el personal ayudante de recepción, teniendo éstos responsabilidad directa de las transacciones económicas.

Esta cuantía no será compensable ni absorbible y se actualizará en proporción a la revisión salarial que se pacte anualmente en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

Este complemento no es consolidable y se percibirá de forma proporcional, cuando, el personal indicado en el primer párrafo, realice las funciones expuestas en el párrafo primero del presente artículo.

En virtud de dicha compensación económica, cuando a resultas del arqueo o cierre de las cajas, se detecte faltante en perjuicio de la Empresa, o pérdidas producidas por error u omisión en la facturación de comandas, el responsable vendrá obligado a reponer el 100% del quebranto. Será irrelevante la causa del faltante, pudiendo producirse (a modo de ejemplo) por error a la hora de ticar el concepto o el importe, o por hacerlo en habitaciones incorrectas.

A esos efectos, el faltante se detraerá de la nómina mensualmente, en la cuantía del citado importe y hasta cubrir íntegramente el importe de la deuda.

#### **ARTÍCULO 8: Plus por calidad de trabajo (PCT)**

Con el objetivo de regular un incentivo económico que remunere la atención y la calidad del servicio en los hoteles y en aplicación del art. 32 del convenio colectivo provincial de hostelería, sustituyendo, por tanto, al porcentaje de servicios, las partes convienen un plus de calidad de trabajo que se percibirá conforme a los siguientes criterios:

- a) El incentivo será igual para todas las categorías y para cada trabajador/a.
- b) El incentivo se genera cuando se consiga el valor del “Índice general” conforme a la tabla que se detallará a continuación. El índice general del mes, será el proporcionado por la empresa externa contratada a tal efecto y tras la realización de las encuestas que se realicen a los clientes, sin previo aviso y con periodicidad de, al menos, dos veces al mes:

Índice General obtenido	PCT €/mes
1,80 a 1,83	35,00 €
1,84 a 1,86	40,00 €
1,87 a 1,91	55,00 €
1,92 a 2,00	60,00 €

Esta nueva tabla de tramos se aplicaría a partir del 01/07/2023 coincidiendo con la subida salarial a aplicar según CC provincial de hostelería. Siendo de aplicación desde el 01/01/2023 y hasta el 30/06/2023 los importes actuales.

Índice General	PCT €/mes
1.78 a 1.80	32,30 €
1.81 a 1.85	37,69 €
1.86 a 2.00	53,85 €

c) Los datos, en ningún caso, pueden ser manipulados por la empresa y se publicaran mensualmente. El cambio de la empresa externa que realice las encuestas de satisfacción será siempre comunicado al Comité de empresa.

d) Se retribuirá mensualmente la suma alcanzada en cada mes del periodo, entendiéndose por periodo el mes natural.

e) Este concepto se percibirá en su totalidad en proporción al tiempo trabajado, es decir, directamente relacionado con la presencia en el puesto de trabajo, excepto las situaciones previstas expresamente en el punto f).

De acuerdo con la propia naturaleza del plus, se percibirá la parte proporcional de la cuantía mensual del PCT de los días que efectivamente hubo presencia en el puesto y trabajo efectivo, a modo de ejemplo y no exhaustivo:

1. A las personas trabajadoras de nuevo ingreso en la empresa, durante el mes de ingreso se les abonará el PCT en la parte proporcional a los días en alta, en cuantía proporcional por los días de trabajo efectivo.
2. A las personas trabajadoras que, en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, a lo largo del mes hubieran trabajado al menos un día, antes o después de aquella situación, se les abonará el PCT en cuantía proporcional por los días de trabajo efectivo.
3. A las personas trabajadoras que, colocándose en cualesquiera otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo, hayan presentado servicios al menos un día antes o después de aquella situación, se les abonará el PCT en cuantía proporcional por los días de trabajo efectivo.

f) Se abonará como mejora, el plus por calidad del trabajo (PCT) en cuantía completa en los siguientes supuestos:

1. En el mes de inicio de la incapacidad temporal por contingencia profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional), siempre que, durante el mes de que se trate se haya prestado servicio de forma efectiva al menos un día, o lo que es lo mismo, no se abonará cuantía por este concepto cuando la persona trabajadora permanezca en situación de incapacidad temporal el mes completo de baja.

2. En el mes de fin de la incapacidad temporal por contingencia profesional, siempre que durante el mes de que se trate se haya prestado servicio de forma efectiva al menos un día, o lo que es lo mismo, no se abonará cuantía por este concepto cuando la persona trabajadora permanezca en situación de incapacidad temporal el mes completo.

3. El periodo de vacaciones a estos efectos se considera de presencia en el puesto por lo que se abonará el PCT durante el período de disfrute de las vacaciones.

g) El Comité de empresa tendrá acceso al resultado de los índices obtenidos en las encuestas y a su revisión para su verificación.

#### **ARTÍCULO 9: Jornada nocturna**

Será de aplicación lo previsto en el artículo 23 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, para los trabajadores que realicen horas nocturnas esporádicamente.

#### **ARTÍCULO 10: Uniforme de trabajo y Calzado.**

Se aplicará lo estipulado en el artículo 35.3 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

**ARTÍCULO 11: Desgaste de Útiles y Herramientas.**

Se aplicará lo estipulado en el artículo 35.2 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

**ARTÍCULO 12: Cena de fin de año.**

Las personas trabajadoras de los departamentos de Bares y Restaurantes que preste sus servicios el 31 de diciembre, estarán obligados a atender el servicio, aunque ello supusiera un exceso de su jornada, de conformidad con la distribución irregular de su jornada en los términos de artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose la imposibilidad del desarrollo de la jornada dentro de la jornada laboral ordinaria.

No obstante, el tiempo de trabajo por aquel exceso no supondrá, de ninguna manera, una ampliación de la jornada máxima anual, cuyos límites están previstos en el artículo 22 y siguientes del convenio del sector y se mantienen inalterados en 1.829 horas. En este sentido, por cada hora que se prolongue la jornada aquella noche, el trabajador percibirá la compensación mediante el descanso retribuido consistente en el doble del tiempo que el trabajador haya tenido que exceder de su horario habitual o jornada ordinaria.

El citado descanso deberá ser compensado en el plazo de dos meses a contar desde el 1 de enero de cada año.

**ARTÍCULO 13: Pagas Extraordinarias.**

Se aplicará lo estipulado en el artículo 34 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife. En consecuencia, las pagas extraordinarias no incluyen los conceptos salariales y extrasalariales recogidos en este convenio colectivo y su abono comprende una mensualidad de los salarios garantizados en el anexo I del convenio de sector más el complemento personal (cantidad consolidada por la persona trabajadora por la desaparecida antigüedad).

**ARTÍCULO 14: Plus de turno partido**

Este plus se percibe por las personas trabajadoras que realizan su jornada en turno partido y compensa económicamente esta forma de prestar servicio.

La cuantía a abonar por este concepto se realizará de acuerdo con los siguiente:

1. Las personas trabajadoras cuya jornada se realice en turno partido durante trece o más días en un mes, percibirán 116,93 € mensuales.
2. Las personas trabajadoras cuya jornada se realice en turno partido durante doce (12) o menos días, percibirán 50 € al mes.
3. Este concepto variaría mes a mes en función de los turnos partidos efectivamente realizados en cada periodo. Cada periodo se computará, teniendo en cuenta los cierres de nómina, es decir, del 21 de un mes al 20 del siguiente.

Este complemento no es consolidable, y dejará de percibirse en cuanto la persona trabajadora pase a jornada continua con carácter mensual.

**ARTÍCULO 15: Complemento de idiomas**

Percibirán este complemento exclusivamente las personas trabajadoras del departamento de Bares y Restaurante, cuyas funciones, de acuerdo con la descripción contenida en el artículo 17 del Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería, implique la gestión directa del servicio al cliente, el trato directo con el cliente de forma plenamente autónoma, responsable y que implique, necesariamente, la toma de comandas como parte esencial de las funciones inherentes a su puesto, pues para ello exige, en la práctica, que conozcan, con cierta solvencia, más de un idioma.

De acuerdo con los requisitos anteriores, tendrán derecho a su percibo aquellas personas que ostentan las siguientes categorías de camarero/a, jefe/a de sector, 2º jefe/a de restaurante o sala y jefe/a de restaurante o sala, primer y segundo barman/barwoman.

La cuantía de este complemento es de carácter mensual y ascenderá a 222,01 euros.

Este complemento no es consolidable.

**ARTÍCULO 16: Revisión económica**

Se acuerda que los porcentajes de actualización salarial serán los que para cada año establezca el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en los conceptos establecidos en el convenio de sector y en el plus de quebranto económico regulado en el presente convenio.

Asimismo, se reconoce expresamente la posibilidad de que, consecuencia de las revisiones salariales y mejoras económicas presentes y futuras derivadas del convenio de sector y/o modificaciones derivadas de la aplicación de las condiciones económicas del convenio de empresa, disposiciones legales, o cuales quiera otras válidas legalmente, que pudieran alterar las cuantías de los conceptos salariales, en aplicación de las reglas de absorción y compensación, las estructuras de las nóminas, así como sus cuantías, podrán verse modificadas, sin que, en ningún caso pueda suponer una minoración de la retribución en su cómputo global y anual de las personas trabajadoras, estableciéndose las mejoras garantizadas por este convenio, como mínimos retributivos, al menos durante la vigencia y aplicación del presente.

**CAPÍTULO 3: Tiempo de trabajo.****ARTÍCULO 17: Comunicación de ausencias al trabajo y situaciones de incapacidad temporal**

La persona trabajadora vendrá obligada a comunicar a su responsable directo y al departamento de recursos humanos en la dirección de correo siguiente: [personal@adrianhoteles.com](mailto:personal@adrianhoteles.com) cualquier ausencia de su puesto o retraso en el inicio de su jornada con carácter inmediato.

Sin perjuicio de que deberá comunicar tan pronto como sea posible el inicio de las situaciones de incapacidad temporal, se establece un plazo máximo de 12 horas, desde que esta es emitida, salvo imposibilidad acreditable.

Esta obligación se mantendrá incluso, con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 1060/2022, pues, aunque no exista obligación de entregar parte de baja médica por incapacidad temporal a la empresa, -quien será informada por el INSS a través del sistema de la Seguridad Social- la aplicación de la buena fe contractual exige esa comunicación de la persona trabajadora, con el objeto de que la empresa pueda reorganizar los recursos humanos disponibles y atender los servicios programados.

Igualmente se establece la misma obligación y con la misma finalidad de reorganizar el cuadrante de turnos, de comunicar en el mismo plazo y al correo indicado, cualquier otra ausencia al trabajo, sea justificada o no, con la máxima antelación.

En relación con el complemento de incapacidad temporal, se estará a lo previsto en el artículo 30 del Convenio colectivo provincial de Hostelería, percibiendo complemento hasta las cuantías y conceptos regulados en aquel convenio, con exclusión expresa de los conceptos salariales y extrasalariales regulados en el presente convenio.

#### **CAPITULO 4: Tiempo de trabajo**

##### **ARTÍCULO 18: Descanso entre jornadas**

Se acuerda expresamente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo en relación con el artículo 26 del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, que el descanso entre jornadas, podrá ser, como mínimo, de diez horas.

Asimismo, y en aplicación de lo dispuesto el artículo 22 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, cuando la persona trabajadora realice la jornada en turno partido y disfrute de una interrupción o descanso ininterrumpido de al menos cinco horas, el descanso mínimo entre jornadas podrá llegar a ser de hasta nueve horas.

##### **ARTÍCULO 19: Descanso diario en turnos partidos**

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 26. 2 del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife y a la vista de que la empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras a percibir el plus mensual de turno partido, previsto y regulado

en el artículo 11 del presente convenio, queda excluido el disfrute del descanso de 15 minutos.

#### **ARTÍCULO 20: Jornada y horario de trabajo**

Según el art. 22 del Convenio Provincial de Hostelería la jornada diaria de trabajo podrá ser continuada o partida, según convenga en cada departamento o parte del mismo en función de las necesidades organizativas y productivas que requieran reforzar con número de personas trabajadoras aquellas franjas horarias de mayor afluencia de clientes y/o de preparación de servicios y una mayor carga de trabajo.

Los horarios se harán públicos con antelación suficiente en las planillas semanales que se exponen a los trabajadores de cada departamento para su consulta, comunicándolas a los Representación legal de los trabajadores, tal y como dispone el artículo 22 del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

#### **ARTÍCULO 21: Vacaciones y Bolsa vacaciones**

La regulación de la Bolsa de Vacaciones se sujetará a lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería.

#### **ARTÍCULO 22: Flexibilidad intercentros**

Se pacta expresamente que la prestación de servicio pueda realizarse en cualquiera de los centros del Grupo Adrián Hoteles (Hotel Colón Guanahaní, Hotel Jardines de Nivaria y ADRUE S.L, Gran Hotel Roca Nivaria,)), cuando por necesidades concretas de producción y/o servicio se requiera la prestación de trabajo en centro diferente al de su prestación habitual. Dicho cambio de centro de trabajo no supondrá, en sí mismo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y se efectuará siempre con respeto de la categoría profesional del trabajador/a. Bastará para ello la comunicación a los trabajadores con una antelación de 48 horas. A tal efecto, se pactará entre la empresa y la RLT de cada una de las empresas que conforman el Grupo Adrián Hoteles, la flexibilidad intercentros.

## **Capítulo 5: cláusulas obligaciones**

### **ARTÍCULO 23. Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.**

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión Paritaria de seguimiento y evaluación que se creará para interpretar el contenido del plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad de la empresa.

Esta comisión se constituirá automáticamente desde la publicación del Plan de Igualdad, sus integrantes serán los mismos que los de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Y se reunirán de forma ordinaria dos veces al año, cada seis meses.

Las funciones de esta comisión, como mínimo, serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Conocer el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo realizadas por la empresa.
- Revisar las medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido y de la eficiencia del Plan.

**ARTÍCULO 24: Comisión paritaria**

1.- Se constituirá una comisión paritaria que estará integrada por dos representantes de la Empresa y dos miembros del Comité de empresa. Sus funciones son las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliar todas aquellas cuestiones que sean sometidas voluntariamente por las partes, tanto en conflictos colectivos, como individuales, derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio, sin perjuicio de las competencias que tienen atribuidas los órganos administrativos laborales, así como la jurisdicción social.

Procedimientos: cuando cualquiera de las partes del Convenio, soliciten la reunión de la Comisión, para resolver algunas de las cuestiones de su competencia, deberá hacerlo por escrito y expresar el motivo de su convocatoria. La comisión deberá reunirse en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito y resolver dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la reunión.

2.- Constitución: en el plazo de quince días hábiles después de la publicación de este convenio, las partes firmantes designarán a los miembros de la Comisión Paritaria.

3.- Las partes se adhieren, como mecanismo de solución de discrepancias, al acuerdo autonómico que configura al Tribunal Laboral Canario.

ANEXO I. Tablas salariales Convenio Colectivo empresa JARDINES DE NIVARIA Y COLON GUANAHANÍ									
CLASIFICACIÓN 1. Grupo 1A									
AF 1A Recepción-Consjería, RRPP, Admón y Gestión									
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Tablas JARDINES DE NIVARIA Y COLÓN GUANAHANÍ	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	G.prof	G. sal	H 5*	Plus Idiomas	Transporte Convenio	Transporte Mejorado	Quebranto Económico
	Director/a			1.470,77 €			69,32 €	68,56 €	
	Subdirector/a			1.470,77 €			69,32 €	68,56 €	
Jefe de recepción.	JEF. RECEPCION	Jefe/a recepción.	1º	1.470,77 €			69,32 €	68,56 €	
Segundo jefe de recepción.	2º JEF. RECEP	2.º Jefe/a recepción.	1º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
Contable general	Jefe/a comercial	Jefe/a comercial	1º	1.470,77 €			69,32 €	68,56 €	
Primer/a consjerje	Jefe/a administración	Jefe/a administración	1º	1.470,77 €			69,32 €	68,56 €	
	Primer/a consjerje	Primer/a consjerje	1º	1.470,77 €			69,32 €	68,56 €	
	Segundo/a consjerje de día	Segundo/a consjerje de día	1º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
Recepcionista.	Recepcionista	Recepcionista.	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	81,06 €
	Consjerje	Consjerje	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
	OFIC. CONTABLE	Administrativo/a	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
	Oficial Marketing	Administrativo/a	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
	RELACIONES PÚBLICAS	Relaciones públicas	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
	RRPP JUNIOR	Relaciones públicas	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
	OF. SECRETARIA	Relaciones públicas	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
	COORD. ESPECTACULOS	Relaciones públicas	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
	COMERCIAL	Comercial	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
	Técnico/a prevención riesgos labora	Técnico/a prevención riesgos laborales	2º	1.470,77 €			69,32 €	68,56 €	
Ayudante de recepción	AYUD. RECEP	Ayudante de recepción y/o consjerja	2º	1.245,03 €			69,32 €	68,56 €	40,53 €
	Telefonista	Telefonista	2º	1.233,63 €			69,32 €	68,56 €	
Auxiliar de oficina	Ayudante/a Administrativo	Ayudante/a administrativa	3º	1.233,63 €			69,32 €	68,56 €	
Portero de servicios y acceso	PORTERO PERSONAL	Auxiliar de recepción (portero)	3º	1.233,63 €			69,32 €	68,56 €	
Botones	PORTERO BOTONES	Auxiliar de recepción (botones)	3º	1.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
<b>AF 2ª Cocina y Economato</b>									
Jefe de cocina.	Jefe/a cocina.	Jefe/a cocina.	1º	1.470,77 €			69,32 €	68,56 €	
2º Jefe de cocina	2º jefe de cocina	2º jefe de cocina	1º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
Jefe de partida.	Jefe/a de partida	Jefe/a partida	2º	3.130,81 €			69,32 €	68,56 €	
	3º Jefe/a de cocina	Jefe/a de Partida	2º	3.130,81 €			69,32 €	68,56 €	
Cocinero.	Cocinero/a	Cocinero/a.	2º	4.124,03 €			69,32 €	68,56 €	
	Cafetero/a	Cocinero/a.	2º	4.124,03 €			69,32 €	68,56 €	
	Jefe/a Pastelería	Repostero/a	2º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
	2º jefe/a pastelería	Repostero/a	2º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
	Pastelero	Jefe/a partida	2º	3.130,81 €			69,32 €	68,56 €	
	Ofic. Pastelero	Jefe/a partida	2º	3.130,81 €			69,32 €	68,56 €	
	Jefe/a de Compras	Encargado/a economato	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
	2º jefe de economato	Encargado/a economato	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
Ayudante de cocinero.	Ayudante/a de cocina	Ayudante/a cocina/economato	2º	5.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
	Ayudante/a economato	Ayudante/a economato	2º	5.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
	Ayudante/a pastelería	Ayudante/a cocina	2º	5.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
Marmítón, pinche, platero, fregador	Auxiliar de cocina	Auxiliar de cocina / economato	3º	5.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
<b>AF 3ª RESTAURANTE</b>									
Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Písta para Catering									
Jefe de sala.	Maitre	Jefe/a restaurante o sala.	1º	1.470,77 €	222,01 €		69,32 €	68,56 €	
2º Jefe de comedor.	2º Maitre	2º Jefe/a restaurante o sala.	1º	2.140,71 €	222,01 €		69,32 €	68,56 €	
		Jefe/a operaciones catering	1º	1.470,77 €			69,32 €	68,56 €	
		Gerente de centro	1º	1.470,77 €			69,32 €	68,56 €	
Jefe de Sector.	Jefe/a sector	Jefe/a sector.	2º	3.135,12 €	222,01 €		69,32 €	68,56 €	
	Jefe Cajeros	Jefe/a sector.	2º	3.135,12 €			69,32 €	68,56 €	
	3º Encargado	Jefe/a sector.	2º	3.135,12 €			69,32 €	68,56 €	
Camarero.	Camarero/a	Camarero/a.	2º	4.1350,72 €	222,01 €		69,32 €	68,56 €	
Camarero.	Cajero/a	Camarero/a.	2º	4.1350,72 €			69,32 €	68,56 €	81,06 €
Barman/barwoman	Jefe de bares	Primer barman/barwoman	2º	1.470,77 €	222,01 €		69,32 €	68,56 €	
	2º jefe de bares	Segundo barman/barwoman	2º	2.140,71 €	222,01 €		69,32 €	68,56 €	
		Sumiller	2º	4.1233,63 €			69,32 €	68,56 €	
		Jefe/a sala catering	2º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
		Supervisor/a catering	2º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
		Supervisor/a colectividades	2º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
		Supervisor/a de restauración moderna	2º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
		Preparador/a montador/a catering	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
		Conductor/a equipo catering	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
		Preparador/a restauración moderna	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
Ayudante de camarero	Ayudante/a de camarero	Ayudante/a de camarero	3º	5.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
		Ayudante/a equipo de catering	3º	5.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
		Monitor/a o cuidador/a colectividades	3º	4.1233,63 €			69,32 €	68,56 €	
		Asistente/a colectividades	3º	4.1233,63 €			69,32 €	68,56 €	
		Asistente/a preparador/montador catering	3º	4.1233,63 €			69,32 €	68,56 €	
		Asistente/a restauración moderna	3º	5.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
		Ayudante/a / mozo/a equipo catering	3º	5.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
<b>AF 4ª</b>									
Encargada general o gobernanta de primera.	Gobernante/a	Gobernante/a o Encargado/a general.	1º	1.470,77 €			69,32 €	68,56 €	
Gobernanta de segunda.	Subgobernante/a	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
	Responsable lavandería	Encargado de sección	1º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
Lencera.	Camarero/a de pisos	Camarero/a pisos.	2º	4.1239,33 €			69,32 €	68,56 €	
Personal de limpieza.	Valet de pisos (IVB)	Camarero/a pisos.	2º	4.1239,33 €			69,32 €	68,56 €	
		Auxiliar pisos y limpieza (mozo/a de habitacion cliente)	3º	4.1233,63 €			69,32 €	68,56 €	
		Auxiliar pisos y limpieza (limpiador/a)	3º	5.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
<b>AF 5ª</b>									
Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares									
	Jefe de Mantenimiento	Jefe/a servicios catering. Encargado/a manter	1º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
		Encargado/a sección	1º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
	2º Jefe Mantenimiento	2º encargado de mantenimiento / 2º JSSTT	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
		Especialista mantenimiento (oficial de SSTT) y servicios auxiliares	2º	1.233,63 €			69,32 €	68,56 €	
Mecánico o Calefactor.	2º jefe mantenimiento	Especialista mantenimiento (oficial de SSTT) y servicios auxiliares	2º	4.1233,63 €			69,32 €	68,56 €	
	Oficial mantenimiento, B y Of. Mant. 2	Especialista mantenimiento (oficial de SSTT) y servicios auxiliares	2º	4.1233,63 €			69,32 €	68,56 €	
	Jardiner	Especialista mantenimiento (oficial de SSTT) y servicios auxiliares	2º	4.1233,63 €			69,32 €	68,56 €	
		Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios)	2º				69,32 €	68,56 €	
Ayudante de mecánico o Calefactor.	pliscinero	Auxiliar mantenimiento (ayudante SSTT) y servicios auxiliares	3º	5.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
<b>AF 6ª</b>									
Servicios complementarios									
		Responsable servicio	1º	2.140,71 €			69,32 €	68,56 €	
		Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
		Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapia y especialista atención al cliente)	2º	3.109,42 €			69,32 €	68,56 €	
		Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario)	3º	5.110,07 €			69,32 €	68,56 €	
Antigua Clasificación I									
Grupo 1A									
H 5*									
G.prof G. sal H 5*									
Titulados de G.Med y Superior / Téc. Universitarios			1º	1.470,77 €					

01/03/2023 al 30/06/2023		
Plus calidad Trabajo		
1,76 a 1,80	32,50 €	
1,81 a 1,85	37,50 €	
1,86 a 2,00	53,85 €	

A partir del 01/07/2023		
Plus calidad Trabajo		
1,80 a 1,83	35,00 €	
1,84 a 1,86	40,00 €	
1,87 a 1,91	55,00 €	
1,92 a 2,00	60,00 €	

Plus Turno Partida		
12 días o menos	50,00 €	
13 días o más	116,93 €	

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****CONVENIO****2967****110425**

Código 38100673012020.

VISTO el Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2022 del Convenio Colectivo de la empresa JARDINES DE NIVARIA, S.L. Y COLÓN GUNAHANI, S.L.U. presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 12.2 a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo aprobado por el Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC nº 52, de 12 de marzo), esta Dirección General de Trabajo,

**ACUERDA**

1.- ORDENAR su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- NOTIFICAR a la Comisión Negociadora.

3.- INTERESAR su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a veintiocho de mayo de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

**ACUERDO DE EMPRESA**  
**JARDINES DE NIVARIA S.L. Y COLÓN GUANAHANÍ S.L.U. Y COMITÉ DE EMPRESA**

Acta de la reunión y acuerdo

Reunidos en Adeje, a **25 de enero de 2022** se reúnen las personas reseñadas en el presente documento, en domicilio social de JARDINES DE NIVARIA S.L., con CIF B38508081, (Hotel Jardines de Nivaria) y COLON GUANAHANÍ S.L.U. con CIF B76534742 y domicilio en calle París s/n, Playas de Fañabé, Adeje, ostentando cada una de ellas la representación que se indica, y reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para la que es objeto del presente acuerdo en aplicación del art. 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En representación de la empresa asisten:

- Rafael Adrián Adrián
- Ana Iriondo Iturrioz
- M. Del Pilar López González

En representación de los trabajadores asisten los miembros del comité de empresa conjunto, y como miembros de la mesa negociadora, todos ellos bajo las siglas de CC.OO,:

- ALVAREZ GONZALEZ, FRANCISCO JAVIER
- CHINEA IZQUIERDO, FRANCISCO
- COBAS RODRIGUEZ, MARIA ISABEL
- GARCIA GARCIA, CANDELARIA
- GOMEZ PALOMINO, JESUS ANDRES
- GONZALEZ MARTIN, DAMIAN FERNANDO
- MENESES GONZALEZ, CARMEN DOLORES
- MORENO PEREZ, JUAN LORENZO
- RODRIGUEZ GORRIN, RAFAEL
- TOLEDO PEREZ, CRISTINA CANDELARIA
- VALENTIN FUMERO, MARIA CANDELARIA
- EXPOSITO CANALES, EMILIO
- DENIZ GONZÁLEZ, ELOY D.

**ANTECEDENTES**

Desde el pasado 1 de abril de 2020, la empresa inicia un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor debido a la crisis sanitaria derivada de la Covid-19, que provocó el cierre de los establecimientos turísticos, el espacio aéreo y posteriores restricciones para viajar entre países, circunstancias que a día de la fecha siguen vigentes en diferentes grados, generando una gran incertidumbre sobre los próximos meses. Teniendo en cuenta estas circunstancias y los catorce meses de cierre del centro de trabajo, es necesario, seguir tomando decisiones que aboguen por la supervivencia de la empresa y con ella, la de los puestos de trabajo.

El pasado 21 de septiembre, los aquí firmantes, acordaron la inaplicación del artículo 16 del convenio colectivo de JARDINES DE NIVARIA S.L. Y COLON GUANAHANÍ, S.L.U. vigente, no

revisándose los salarios. Este acuerdo fue renovado el 9 de junio de 2021, con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, y con el compromiso de reunirse de nuevo para valorar la situación nuevamente en el mes de noviembre de 2021, llegando finalmente el 22 de octubre de 2021 al acuerdo de que se produjese una subida salarial en todos los conceptos del 2.5% con fecha de efectos 1 de octubre de 2021. En este mismo acuerdo se establece el compromiso de nueva negociación para la subida del 2% pendiente de aplicar, para el mes de febrero de 2022, como margen cauto sobre las condiciones de la pandemia y las ocupaciones.

Finalmente, ante la recuperación de actividad, aunque sin certezas debido a las restricciones extranjeras debidas a la pandemia y los diferentes ritmos de vacunación, como a las restricciones de España sobre los turistas ingleses, y sin embargo confiando en que se mantenga a largo plazo una tendencia de mejora, el presente mes de enero de 2022, adelantando el compromiso de negociación, la Empresa propone que el incremento del 2% pendiente de aplicación se realice según los siguientes parámetros.

#### **ACUERDO**

Primero.- Aplicar sin efecto retroactivo y con efectos de la nómina del mes de enero de 2022, el incremento salarial del 2% correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022 y que quedó inaplicado tras el acuerdo suscrito por las partes y registrado en REGCON.

Tercero.- Este incremento salarial se hará efectivo, únicamente a los conceptos salariales que determina el Convenio propio de Jardines de Nivaria y Colón Guanahani, es decir, tanto a los conceptos salariales establecidos en este convenio como aquellos que emanan del convenio de hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

Cuarto.- Se autoriza a doña M. Pilar López González, para realizar los trámites necesarios para el registro, depósito y publicación del presente acuerdo en el REGCON.

Así las partes firman el presente acuerdo que será remitido a la Dirección General de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife a efectos de su registro.

Por la empresa

Rafael Adrián Adrián

Ana Iriondo Iturrioz

M. Del Pilar López González

Por la representación legal de los trabajadores, (Comité de Empresa Conjunto):

ALVAREZ GONZALEZ, FRANCISCO JAVIER

MORENO PEREZ, JUAN LORENZO

CHINEA IZQUIERDO, FRANCISCO

RODRIGUEZ GORRIN, RAFAEL

COBAS RODRIGUEZ, MARIA ISABEL

TOLEDO PEREZ, CRISTINA CANDELARIA

GARCIA GARCIA, CANDELARIA

VALENTIN FUMERO, MARIA CANDELARIA

GOMEZ PALOMINO, JESUS ANDRES

EXPOSITO CANALES, EMILIO

GONZALEZ MARTIN, DAMIAN FERNANDO

DENIZ GONZÁLEZ, ELOY D.

MENESES GONZALEZ, CARMEN DOLORES