



RESOLUCIÓ de 28 d'agost de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira, SA per als anys 2024 a 2026 (codi de conveni núm. 08012902012004).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira SA, subscrit pels representants de l'empresa i les persones treballadores el dia 7 de juny de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira, SA per als anys 2024 a 2026 (codi de conveni núm. 08012902012004 al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

## VIII CONVENIO COLECTIVO DEL HOTEL INTERCONTINENTAL BARCELONA 2024 – 2026.

### Artículo 1. *Ámbito Funcional*

El presente Convenio colectivo afecta y obliga al centro de trabajo de la empresa Hotel Fira SA con denominación comercial Hotel InterContinental Barcelona en la ciudad de Barcelona.

### Artículo 2. *Ámbito Personal*

Este Convenio afectará a todos/as los/as trabajadores/as que componen o compongan, durante su vigencia, la plantilla del centro de trabajo Hotel InterContinental Barcelona, de la empresa Hotel Fira SA en la ciudad de Barcelona, con excepción de los comprendidos en el artículo 1, apartado 3, c, f y g, así como el artículo 2, apartado 1 del RDL 2/2015, de 23 de octubre.

### Artículo 3. *Ámbito Temporal*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio entrarán en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2024, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Su duración será de 36 meses, es decir, desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026, excepto para aquellas cláusulas que se establezca una vigencia y duración distintas.

– Denuncia y revisión

A partir del 31 de diciembre de 2026, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con 2 meses de antelación a la citada fecha de vencimiento. En caso de denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio se mantendrá en ultraactividad durante 24 meses, si en el período indicado no fuera sustituido por otro, quedará definitivamente extinguido perdiendo su vigencia el 31 de diciembre de 2028.

#### Artículo 4. *Normativa Supletoria*

En todo lo no regulado en el presente Convenio y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Convenio interprovincial de la industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.; Orden 28 de febrero de 1974; Estatuto de las Personas Trabajadoras; Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería, vigente en cada momento y demás legislación aplicable.

#### Artículo 5. *Categorías*

Las distintas categorías encuadradas en sus respectivos niveles figuran en el Convenio interprovincial del sector de la industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

#### Artículo 6. *Movilidad Funcional*

La movilidad funcional en el seno de la empresa vendrá encuadrada y autorizada en los términos y límites que a las mismas le facultan el artículo 39 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, el VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal de Hostelería y demás normativa concordante, especialmente el artículo 13 del Convenio colectivo interprovincial de Hostelería de Cataluña.

#### Artículo 7. *Premio de Vinculación*

Cuando una persona trabajadora de 50 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la del despido declarado procedente por sentencia firme o la dimisión voluntaria de la persona trabajadora, salvo que ésta sea por acceso a la jubilación o a una discapacidad permanente, total absoluta y gran invalidez, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años de trabajo efectivo ininterrumpido que haya permanecido en la empresa, una compensación económica consistente en:

- A los 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades.
- A los 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades.
- A los 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades.
- A los 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades.
- A los 30 años de servicio en la empresa, 6 mensualidades.
- A los 35 años de servicio en la empresa, 7 mensualidades.

El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo de la persona trabajadora fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada, si la tuviese la persona trabajadora afectada.

#### Artículo 8. *Retribuciones*

- Salario mensual. Estará formado por:
  - Salario base
  - Antigüedad consolidada
  - Plus manutención
  - Complemento Ad Personam

Las retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el perceptivo modelo oficial de recibo de salario, no siendo necesaria la firma del/a trabajador/a en los casos en los que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

- Antigüedad consolidada: Se consolida este concepto salarial como antigüedad consolidada para quien viniese percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio. Este concepto pasará a regirse por lo dispuesto en el Convenio interprovincial del sector de la industria de Hostelería y Turismo de Cataluña. Este importe formará parte de las pagas extras de verano y Navidad.

- Plus de transporte: Lo percibirán todos los/as trabajadores/as del hotel en la misma cuantía que la del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de Hostelería y Turismo de Cataluña. Para todos los/as trabajadores/as que tengan turno partido este Plus será doble. Se considera turno partido aquel que tenga como mínimo 3 horas de descanso entre turno y turno y su cobro estará supeditado a la realización efectiva del mismo. Este importe no formará parte de las pagas extras de verano y Navidad.

- Plus calzado: Lo percibirá todo el personal que utilice uniforme y no reciba calzado de la empresa. El importe será hasta el 31/12/2024 de 14,23€ brutos mensuales. Se incrementará en la misma cuantía que la que se aplique para las tablas salariales del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de Hostelería y Turismo de Cataluña. Este importe no formará parte de las pagas extras de verano y Navidad.

- Plus camarero/a de pisos – valet: Este personal percibirá este importe, como Plus de camarero/a de pisos – valet, en la misma cuantía establecida en el Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de Hostelería y Turismo de Cataluña. Este importe formará parte de las pagas extras de verano y Navidad.

- Gratificaciones extraordinarias

- Paga extra de verano
- Paga extra de Navidad

La cuantía de cada una de ellas será el Salario base, antigüedad consolidada, Plus manutención (quien efectivamente lo perciba en metálico) y complemento Ad Personam. Su abono será el 15 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente.

Las referidas pagas se devengarán por anualidades: la de verano del 15 de junio al 14 de junio del año siguiente y la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre.

Aquellas personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del año recibirán las gratificaciones extraordinarias prorrateándose su importe con relación al tiempo realmente trabajado. Las gratificaciones extraordinarias pactadas en este apartado se revisarán en cuantía idéntica a la del resto de los conceptos retributivos.

Aquellas personas trabajadoras que así lo deseen, podrán prorratear mensualmente la percepción de las pagas extraordinarias, debiendo comunicarlo por escrito a la empresa.

- Ad Personam: El complemento Ad Personam queda definido como un complemento de carácter consolidado, no absorbible y revisable cada año en la cuantía establecida en el Convenio interprovincial del sector de la industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

Los/las trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen percibiendo el quebranto de moneda como concepto fijo consolidarán esta cuantía en el complemento Ad Personam. Para quien lo viniese percibiendo como concepto variable, se calculará una proporción en base a los 12 últimos meses y se consolidará en el complemento Ad Personam.

- Incremento salarial durante la vigencia del presente Convenio colectivo:

Los incrementos salariales durante la vigencia del presente Convenio vendrán regidos por lo establecido en el Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

- Bonus extraordinario de especial dedicación

Este concepto vendrá establecido en el anexo III del presente Convenio.

#### Artículo 9. *Manutención*

El complemento salarial por manutención será de 54,74€ brutos mensuales hasta el 31/12/2024. Este concepto se incrementará en la misma cuantía que la que se aplique en el Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

La manutención se entregará en especie a todas las personas trabajadoras, reflejándose en nómina a efectos de cotización.

Respecto a este plus, se mantendrán las condiciones más beneficiosas que puedan disfrutar los/las trabajadores/ras en la actualidad.

La representación legal de los trabajadores/as velará por que la comida tenga un carácter variado para evitar la monotonía. Para los/las trabajadores/as que tuvieran que seguir régimen alimenticio especial, se les confeccionará un menú dietético previsto por el médico de la Seguridad Social. Asimismo, se respetará en el mismo orden para aquellos/as trabajadores/as que por sus creencias y costumbres tengan excluido algún tipo de alimento.

#### Artículo 10. *Nocturnidad*

Las horas trabajadas entre las 22:00 y las 06:00, salvo que el salario se haya establecido atendiendo que el salario sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en el 25% sobre el salario, siendo la fórmula establecida para el cálculo la siguiente:

$$\begin{array}{r} \text{salario bruto anual} \\ \text{-----} \\ 1784 \end{array} \times 25\% = \text{precio hora nocturna}$$

#### Artículo 11. *Jornada de Trabajo*

La jornada de trabajo anual vendrá regida por lo establecido en el Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

Se establece un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos que garantice como mínimo un fin de semana al mes para todas las personas trabajadoras. En ningún caso se sobrepasarán los 8 días de trabajo continuado entre descansos.

Se establece que los excesos de jornada que pueda haber cada año se computarán como días de fiesta semanal pendiente de disfrutar. Estos deberán disfrutarse en el semestre en el que se generen.

En 2024, hay 2 días de exceso de jornada que se disfrutarán de la siguiente manera:

- 29 de febrero: de 1 de enero a 15 de julio.
- 1 día (8h) de exceso de jornada: de 15 de julio a 31 de diciembre.

Anualmente se revisará el exceso de jornada que pueda existir.

#### Artículo 12. *Horarios y Calendarios*

Los horarios a realizar en cada departamento y el calendario de festivos se establecerán anualmente antes del 31 de diciembre mediante negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En cada departamento se expondrán los cuadrantes horarios (turnos) con 2 semanas de antelación a su comienzo.

Si por cualquier necesidad imprevista de carácter productivo u organizativo tuvieran que modificarse una vez establecidos, tal modificación se comunicará por escrito, explicando el motivo de esta, a la representación legal de los/las trabajadores/as.

En caso de desacuerdo, ambas partes se someterán a la denominada Comisión de Turnos regulada en el presente Convenio colectivo y, en caso de persistir el desacuerdo, a los procedimientos de conciliación y mediación de la Autoridad Laboral.

#### Artículo 13. *Ropa de Trabajo*

La empresa vendrá obligada a proporcionar los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados/as, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer.

Los uniformes se repondrán cuando exista un deterioro por uso. Además, para las posiciones con exposición al sol o al calor se les adaptará la uniformidad en verano.

Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa. La conservación y limpieza de estos correrá a cargo de la empresa.

#### Artículo 14. *Licencias*

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, el/la trabajador/a, siempre que avise con la mayor antelación posible y lo justifique de manera adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo y por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

- 3 días por año natural para asuntos propios, que se podrán coger en cualquier momento del año, pero teniendo en cuenta que durante el periodo vacacional no se podrán solicitar varios días de AP de forma consecutiva, salvo casos extraordinarios donde la empresa en conjunto con la RLT autorizará dicha petición, y que sólo se podrá coger 1 en el mes de diciembre. Será obligación de la persona trabajadora solicitar esta licencia con un preaviso mínimo de 5 días antes de su disfrute. El/la trabajador/a deberá tener una antigüedad de 90 días para poder solicitar el primer día.

Los días de asuntos propios no se podrán disfrutar en las fechas señaladas de las fiestas navideñas (24/12; 25/12; 26/12; 31/12; 01/01; 06/01).

La empresa solo podrá denegar un día de asuntos propios en el caso de que otra persona ya lo hubiera solicitado con la debida anterioridad y no se pudiera cubrir el servicio.

- 1 día por bautizo y/o comunión de hijos y nietos. El disfrute se llevará a cabo en la fecha preavisada y bajo ningún concepto se modificará el descanso semanal para hacerlo coincidir con dicha licencia. En el caso de que en el orden de los descansos semanales coincida con el acontecimiento, éste quedará absorbido.

- Permiso por nacimiento de menor o adopción: 1 día más de permiso retribuido sobre lo que establezca la legislación vigente en todo momento.

- Las visitas al médico del propio trabajador o el acompañamiento de familiares hasta 2º grado serán retribuidas, siempre que se aporte justificante oficial del tiempo empleado, hasta un total de 16 horas anuales. Fuera de esta cobertura todas las demás visitas serán, o bien descontadas o recuperadas, la opción será de la persona trabajadora. No se podrán justificar más de 4 horas de ausencia por horas médicas en un turno.

- El resto de las licencias estarán regidas por lo dispuesto en el Convenio de Cataluña.

#### Artículo 15. *Vacaciones y Fiestas no Recuperables*

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio colectivo disfrutarán de 30 días naturales ininterrumpidos al año, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador/a. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional. Los años se computarán de enero a diciembre.

El período de vacaciones comprenderá preferentemente los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El inicio de las vacaciones deberá comenzar en lunes y finalizar en domingo, los 2 días restantes hasta los 30 naturales deberán ser disfrutados antes o después de cualquiera de las semanas de vacaciones, salvo pacto de lo contrario.

Para el disfrute de las fiestas no recuperables, se establecen 3 opciones:

- Opción 1. Reparto equitativo de FNR. La empresa asignará 7 FNR y la persona trabajadora elegirá los otros 7 FNR. En ningún caso se podrán disfrutar de junio a septiembre ni en las fechas señaladas de las fiestas navideñas (24/12, 25/12, 26/12, 31/12, 01/01 y 06/01).

Además, será obligatorio que la persona trabajadora solicite mínimo 4 de los FNR entre enero y mayo (en 2024 por negociación del Convenio se permitirá hacer uso y disfrute de las FNRs tanto de empresa como de la persona trabajadora en el mes de junio), en caso de no solicitarse la persona responsable del departamento los asignará en mayo. El resto de FNR se solicitarán de octubre a diciembre. La empresa está obligada a seguir el mismo criterio.

– Solicitud por bloques (7 días, 5 días & 2 días, 4 días & 3 días, 6 días & 1 día). Se deberán solicitar antes del 31 de enero por el portal. En este caso se respetará el descanso semanal correspondiente que se acumulará al número de fiestas a disfrutar.

– Solicitud por días sueltos. Se deberán solicitar con un preaviso de 21 días (una rueda) y podrían ser denegados por la persona responsable en el caso de que no se pueda cubrir el servicio o que haya que modificar la rueda a otra persona para poder cubrir el servicio.

- Opción 2. Solicitud de FNR seguidos (14). La persona solicitará el disfrute de los FNR seguidos al JJDD antes del 31 de enero. Será este quien establecerá las posibles fechas según operativa y en ningún caso se podrán disfrutar de junio a septiembre, ni en Navidad. Deberá existir pacto entre las partes.

- Opción 3. Cualquier otra opción pactada entre empresa y persona trabajadora siempre y cuando exista una causa que lo justifique.

En la medida de lo posible, las fiestas no recuperables que conceda la empresa irán siempre acompañadas de los descansos semanales.

#### Artículo 16. *Contratación*

Estará regulado por el Convenio colectivo interprovincial para la industria de la Hostelería y Turismo de Cataluña y el Estatuto de las Personas Trabajadoras.

Se utilizarán las empresas de trabajo temporal para cubrir las necesidades puntuales conforme a lo previsto en la ley. Se entregará copia de los contratos de puesta a disposición a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

#### Artículo 17. *Enfermedad y Accidente*

Se estará a lo regulado para el Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

Se concederá hasta el 100% de su salario real a todas las trabajadoras que, llegado el último mes de embarazo, se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

#### Artículo 18. *Movilidad Funcional por Embarazo*

Cuando una trabajadora se encuentre indispuesta para desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio del puesto de trabajo, la

empresa intentará atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación anterior y con respeto a las condiciones económicas.

#### Artículo 19. *Régimen Sancionador*

En todo lo referente a faltas y sanciones, ambas representaciones se remiten al régimen establecido al respecto en el Convenio colectivo para la industria de la Hostelería y Turismo de Cataluña y en el Acuerdo Laboral estatal para el sector de Hostelería vigente en cada momento.

En los casos de comisión por parte de las personas trabajadoras de faltas muy graves o de despido, la empresa incoará expediente disciplinario.

#### Artículo 20. *Seguridad y Salud*

Será de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes de la Generalitat de Catalunya.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte de este será facilitada a la persona trabajadora lesionada y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la normativa, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de octubre de Protección de Datos de Carácter Personal.

#### Artículo 21. *Horas Sindicales*

Se ajustará a lo regulado en el Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de Hostelería y Turismo de Cataluña.

En aquellos departamentos o secciones en los que presten servicios los representantes legales de las personas trabajadoras, la empresa cubrirá mediante el sistema de contratación que dentro del marco legal se considere más oportuno los puestos de trabajo que ocupen los citados representantes cuando estos se ausenten por la utilización del crédito horario.

En caso de necesidad de ausentarse de la empresa por la realización de funciones sindicales, la empresa será preavisada con la mayor antelación posible.

#### Artículo 22. *Reuniones del Comité*

Empresa y representantes de las personas trabajadoras se obligan a mantener una reunión cada 2 meses y en la que se determinarán las fechas en que se procederá, en su caso, a la solución de los conflictos planteados. La empresa colgará todas las actas firmadas en el portal del empleado para que estén a disposición de la plantilla, respetando siempre la LOPD.

#### Artículo 23. *Condiciones*

Todas las condiciones previstas en este Convenio colectivo de empresa consideradas conjuntamente y en cómputo anual compensan y absorben las existentes en el momento de la entrada en vigor, sean cuales sean el origen o la causa de estas. Igualmente podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal y contrato individual que pudieran aplicarse con posterioridad. Con el sistema retributivo implantado quedan particularmente compensados y absorbidos en todo su alcance y contenido cualquier tipo de pluses individuales o colectivos que hasta la fecha se vengán retribuyendo en la empresa salvo lo recogido en el Convenio de Cataluña.

#### Artículo 24. *Comisión Paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de las Personas Trabajadoras se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del presente Convenio colectivo una Comisión Paritaria que estará compuesta por 3 representantes del Comité de empresa

firmantes del presente Convenio, y por 3 de la empresa, que serán designados por cada representación respectivamente.

a) Serán funciones de la Comisión Paritaria interpretar la totalidad de las cláusulas del Convenio, vigilar el cumplimiento de lo pactado, estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Dirección de la empresa, los representantes legales o sindicales de los trabajadores/as o estos mismos; actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que pueden derivarse de cambios normativos, y cualquier otra función que expresamente se le atribuya al Convenio.

b) Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes representadas y sus discrepancias se resolverán a través de un procedimiento de Mediación y Conciliación ante el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en Barcelona.

#### Artículo 25. *Comisión de Turnos*

Se establece para la vigencia y cumplimiento del artículo 13 del presente Convenio colectivo una Comisión de Turnos que estará compuesta por 2 representantes del Comité de empresa firmantes del presente Convenio, y por 2 de la empresa, que serán designados por cada representación respectivamente.

La composición es la siguiente:

– Por parte de la empresa:

- Enrique Escofet Giró
- Leticia Soler Sierra

– Por parte de la representación social:

- Marc Norlatti Mir
- David Montero Vicente

a) Serán funciones de la Comisión de Turnos interpretar las causas que justifiquen los cambios y modificaciones de los horarios una vez expuestos en cada departamento con el plazo de preaviso establecido en el artículo 13 del presente Convenio colectivo o pactos de empresa establecidos al efecto.

b) Las decisiones de la Comisión de Turnos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes representadas y sus discrepancias se resolverán a través de un procedimiento de mediación y conciliación ante el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en Barcelona.

#### Artículo 26. *Publicidad del Convenio*

La empresa colgará en el portal del empleado un ejemplar completo del texto convencional, así como de las resoluciones interpretadoras del mismo que adopte la Comisión Paritaria. Igualmente entregará a la RLT una copia del Convenio en un plazo no superior a los 30 días de la firma de este.

#### Artículo 27. *Normalización Lingüística*

Los anuncios al personal y comunicaciones internas serán redactados en catalán o castellano. Así mismo se dará cumplimiento a lo previsto en la Ley 1/1998, de 7 de enero de Política Lingüística.

#### Artículo 28. *Protección de los/as Trabajadores/as Víctimas de Violencia de Género*

Aquellos/as trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados/as oficialmente como víctimas de violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto, previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar:

1. Permiso de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones: cambios de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamientos psicológicos.
2. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el período de tiempo suficiente para que la víctima normalice la situación.
3. Anticipación del período vocacional.

#### *Clausula Adicional Primera*

##### Anticipo

Los/as trabajadores/as que hayan acumulado al menos 1 año de antigüedad en la empresa podrán solicitar un anticipo con importe máximo de 1.500,00€. Las cantidades concedidas por este motivo deberán ser reintegradas a la empresa en un plazo máximo de 12 meses, sin devengar intereses. El descuento en la nómina mensual de la cantidad anticipada se iniciará al mes siguiente al de su concesión.

Para poder realizar una nueva solicitud deberán transcurrir 12 meses desde la devolución total del anticipo.

*(Continúa en la página siguiente)*

## ANEXO I

### SISTEMA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Nivel 1
  - Director/a de hotel
  - Director/a de RRHH
  - Director/a comercial
  - Director/a de operaciones
  - Director/a de F&B
  - Subdirector/a
  - Revenue manager
  - Jefe/a de recepción
  - Jefe/a de administración
  - Contable general
  - Jefe/a de cocina
  - Jefe/a de sala
  - Gobernante/a general
  - Quality manager
  - Jefe/a de mantenimiento
  - Jefe/a de conserjería
  - Jefe/a de grupos y eventos
  - SPA manager
  - Jefe de compras
- Nivel 2
  - Segundo/a jefe/a de sala
  - Segundo/a jefe/a de cocina
  - Segundo/a jefe/a de recepción
  - Segundo/a jefe/a de mantenimiento
  - Segundo/a jefe/a de conserjería
  - Adjunto/a director/a RRHH
  - Coordinador/a de grupos y eventos
  - Comercial RRPP
  - Marketing manager
  - Jefe/a de sector
  - Jefe/a de partida
  - Oficial de contabilidad
  - Administrador/a de sistemas
  - Técnico de mantenimiento
- Nivel 3
  - Telefonista de primera
  - Camarero/a
  - Camarero/a room service
  - Barman
  - Somelier
  - Host/Hostess (repcionista restauración)
  - Recepcionista
  - Conserje
  - Cocinero/a
  - Encargado/a de lencería o lavandería
  - Subgobernante/a

- Encargado/a de economato y bodega
- Oficial de segunda de administración
- Oficial de mantenimiento
- Terapeuta

- Nivel 4

- Ayudante de cocina
- Camarero/a de pisos
- Ayudante de camarero/a
- Auxiliar de administración
- Ayudante de recepción
- Portero/a
- Ayudante de mantenimiento
- Mozo de habitaciones
- Control/seguridad
- Botones

- Nivel 5

- Lencero/a, lavadero/a, planchador/a
- Especialista de lavandería
- Fregador/a
- Mozo de almacén
- Ayudante de economato
- Personal de limpieza

- Nivel 5 Bis

Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.

- Nivel 6

- Botones de 16 y 17 años
- Pinche de 16 y 17 años
- Aspirante a administrativo/a

*(Continúa en la página siguiente)*

## ANEXO II

### TABLAS SALARIALES

Nivel 1	1.961,25€
Nivel 2	1.723,84€
Nivel 3	1.667,02€
Nivel 4	1.485,99€
Nivel 5	1.458,07€
Nivel 5bis	1.298,90€
Nivel 6	1.139,72€

### PLUSES

Plus Manutención	54,74 €
Plus Camarero/a de pisos	43,15 €
Plus Transporte	13,33 €
Plus Calzado	14,23 €

Las tablas salariales y complementos se actualizarán conforme a lo dispuesto en Convenio interprovincial de la industria Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña o en su defecto, para aquellos pluses que no figuren en dicho Convenio, en base a lo establecido en el propio VIII Convenio colectivo del Hotel InterContinental 2024 – 2026.

*(Continúa a la página siguiente)*

## ANEXO III

### BONUS EXTRAORDINARIO DE ESPECIAL DEDICACIÓN

#### 1. Descripción y Naturaleza del Bonus

La Dirección de Intercontinental Barcelona ha tomado la decisión de ofrecer a las personas trabajadoras un bonus extraordinario cuyo objetivo sea premiar la especial dedicación en el cuidado, atención y prestación del mejor servicio a nuestros clientes, y asegurando así que la calidad del servicio que se ofrece a nuestros clientes favorezca el crecimiento de la organización.

#### 2. Objetivos Para la Obtención del Bonus

2.1. Para la obtención del bonus se deberán cumplir de forma simultánea dos objetivos:

a) Que Intercontinental Barcelona obtenga un determinado porcentaje de satisfacción de cliente, también conocido como guest love, en el cómputo anual. Dicho dato se obtendrá el día 1 de enero de la herramienta heartbeat medallia. Dicha herramienta calcula el porcentaje de satisfacción teniendo en cuenta los resultados de las encuestas que realizan los propios clientes alojados. En ellas puntúan y evalúan el servicio recibido y la estancia en general.

b) Que Intercontinental Barcelona obtenga un determinado beneficio operativo bruto (gop – gross operating profit). El beneficio operativo bruto es aquel que se obtiene después de restar todos los gastos operativos del hotel de los ingresos totales, siendo que dicho dato se determina cada año con la finalización del cierre contable.

En el caso de que uno de los dos objetivos indicados no se cumpla, ninguna persona trabajadora tendrá derecho a la obtención del bonus.

2.2. La cuantificación y/o determinación de los objetivos indicados anteriormente se comunicarán por parte de la Dirección General al inicio de cada año y antes del día 31 de enero.

2.3. Para el año 2024, la cuantificación y/o determinación de los objetivos será la siguiente:

a) El porcentaje de satisfacción de los clientes (guest love) deberá igualar o superar el 90% anual.

b) El beneficio operativo bruto (gop) alcanzado deberá igualar o superar la cuantía de 13,5 millones de euros.

#### 3. Cuantía del Bonus, Periodo de Devengo y Fecha de Pago

3.1. La organización determinará un importe global que será repartido íntegramente entre las personas trabajadoras, independientemente de su nivel salarial, siempre que estas cumplan los requisitos establecidos en el presente documento para la obtención de dicho bonus.

3.2. La determinación de la cuantía del bonus se comunicará por parte de la Dirección de la organización al inicio de cada año y antes del día 31 de enero.

3.3. El periodo de devengo del bonus será del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año.

3.4. En caso de cumplimiento de los objetivos y requisitos establecidos para el percibo del bonus y, por lo tanto, en caso de haberse generado el derecho a la obtención del bonus, el mismo se abonará en la nómina del mes de febrero del año siguiente al de su devengo, salvo lo dispuesto en el apartado 4.1 e) del presente documento.

3.5. Para el año 2024 el importe global que será repartido entre las personas trabajadoras elegibles, siempre y cuando se cumplan los objetivos determinados, será de 55.000€ brutos.

#### 4. *Personas Trabajadoras Elegibles Para la Obtención del Bonus*

4.1. Las personas trabajadoras que tendrán derecho a obtener el bonus regulado en el presente documento deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) No estar encuadradas en el nivel salarial i y no estar percibiendo retribución variable por razón de su trabajo.
- b) Tener una antigüedad en la organización de, como mínimo 6 meses a 31 de diciembre. Las personas trabajadoras cuya antigüedad sea inferior a 1 año y superior a 6 meses únicamente tendrán derecho a la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.
- c) Estar de alta en la organización en la fecha de pago del bonus.
- d) La cuantía del bonus se abonará en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural.
- e) No haber sido sancionado disciplinariamente por la comisión de faltas graves o muy graves de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación.

En el caso de que alguna persona trabajadora elegible hubiera sido sancionada por la comisión de una falta grave o muy grave y, dicha sanción hubiera sido impugnada judicialmente por parte de la persona trabajadora, la organización reservará el importe del bonus que le pudiera corresponder a la espera de la obtención de una sentencia judicial firme.

Si la sentencia que se dicte desestimase total o parcialmente la demanda interpuesta por la persona trabajadora y, por lo tanto, confirmase los hechos imputados en la sanción impuesta, la persona trabajadora no tendrá derecho a percibir el bonus y la cantidad reservada será repartida por partes iguales entre el resto de personas trabajadoras elegibles. Dicho importe se abonaría en la nómina del mes siguiente al de la firmeza de la sentencia judicial entre aquellas personas trabajadoras elegibles que, en ese momento, se encuentren de alta en la organización.

Si, por el contrario, la sentencia firme estimase totalmente la demanda de la persona trabajadora y revocase la sanción impuesta, la organización procederá al pago del bonus en la nómina del mes siguiente al de la firmeza de la sentencia judicial.

#### 5. *Carácter Extraordinario y no Consolidable del Bonus*

El bonus se configura como una retribución de carácter extraordinario y no consolidable, ni en su cuantía ni en los elementos que han servido de base para su determinación.

Barcelona, 28 d'agost de 2024

El cap del Servei de Secretaria Administrativa, Victor Serna Mont-Ros

(per suplència de la directora dels Serveis Territorials a Barcelona, art. 30.5 Decret 56/2024, de 12 de març, DOGC 14.3.2024)