CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2024/01723 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Industrias Hoteleras Sendra, SA para los años 2023 a 2026. Código: 46003822011992.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Industrias Hoteleras Sendra, SA para los años 2023 a 2026.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 28 de diciembre de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación de la mercantil, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, a 7 de febrero de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIAS HOTELERAS SENDRA, S.A.

Preámbulo: Partes que suscriben

Son partes otorgantes del convenio, en representación de los trabajadores, los miembros del comité de empresa; y la representación de la Dirección de la empresa por la parte patronal. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Artículo 1. Ámbito personal y territorial

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria a todo el personal que presta sus servicios en la empresa.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Plaza Rodrigo Botet, nº5 de Valencia.

Artículo 2. Vigencia y denuncia

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, iniciándose la misma el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

Por su parte, el artículo 17 del presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el BOP, por lo que el complemento pactado se aplicará a las dos primeras bajas que se inicien desde la fecha de la publicación.

El artículo 25 del presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha en que la póliza que actualmente se encuentra vigente.

Finalizada la vigencia del Convenio, quedará prorrogado automáticamente, en sus propios términos y por períodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de 30 días a la finalización de su vigencia, iniciándose así un período de negociación. En cada una de las prórrogas, las tablas salariales de aplicación serán las que las partes acuerden. En caso de no alcanzarse acuerdo, las tablas de aplicación serán las últimas que hayan sido publicadas y/o aplicadas.

Una vez denunciado el convenio, el texto mantendrá su vigencia durante el periodo de negociación.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad

El presente Acuerdo forma un todo orgánico e indivisible, por lo que nadie podrá acogerse a las mejores condiciones parciales del convenio, cuyas mejoras habrán de considerarse globalmente y en cómputo anual, a los efectos de compararla con la situación vigente anterior.
En cuanto al contenido económico del Convenio, la empresa adaptará los recibos de salarios a los conceptos y condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, respetando en concepto de "complemento personal absorbible" aquellos importes que el trabajador haya venido percibiendo por encima de convenio.

Artículo 4. Condición más beneficiosa.

Se respetará el total de los ingresos anualmente percibidos con anterioridad a la fecha de formalización del convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma a los mismos. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles en los términos que establece el estatuto de los trabajadores, con aquellas otras que viniesen disfrutándose en la actualidad por motivos legales, reglamentarios o contractuales, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo o con carácter individual.

Artículo 6. Movilidad funcional.

Los firmantes del presente convenio consideran que la flexibilidad interna es una herramienta necesaria para el buen funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de la plantilla, por lo que se pacta la movilidad funcional, sin más limitación que aquellas exigidas por la pertenencia al grupo profesional o en su caso por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en la empresa, efectuándose en todo caso con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

Si la dirección de la empresa destina a un trabajador a funciones de grupo de nivel superior, le abonará los salarios correspondientes a dicho grupo. El trabajador que realice estas funciones durante un período superior a seis meses durante un año o a

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

ocho durante dos años, puede reclamar de la empresa su nueva clasificación profesional adecuada y las retribuciones correspondientes.

Si por necesidad de la actividad productiva la empresa precisase destinar a un trabajador a tareas correspondientes a niveles inferiores al suyo, le deberá mantener la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicarlo al Comité de Empresa.

Artículo 7. Estructura retributiva.

7.1. Conceptos salariales:

Salario base: Será el que figure para cada categoría en la tabla anexa al convenio.

Pagas extraordinarias: Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias: la de Junio y Navidad, de 30 días de salario base más complemento "ad personam"; y la de Marzo, de 30 días de salario base más complemento "ad personam" devengados por la persona trabajadora en el mes de diciembre del año anterior a su liquidación.
La Paga de Junio se abonará el día 30 de Junio del mismo año y la Paga de Navidad, el día 31 de Diciembre del mismo año.
La Paga de Marzo se abonará el 31 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Complemento personal no absorbible: Dicho concepto recoge los anteriores porcentajes de servicios, suprimidos por el convenio de 1990, y demás conceptos y pluses creados hasta la fecha. Únicamente tendrán derecho a este complemento personal aquellos trabajadores que lo tuviesen reconocido con anterioridad a la firma del presente convenio.

Complemento "Ad personam": El complemento de antigüedad quedó suprimido en el Convenio Colectivo de 1.998, recogiéndose en un complemento "ad personam" aquellas cuantías generadas por los trabajadores hasta el 31 de diciembre de 1.997 por el referido concepto, sin que las mismas hayan sido o sean en un futuro absorbibles, compensables, o revisables por ulteriores convenios, pactos o contratos de cualquier naturaleza, ni se puedan generar para trabajadores que no percibieran dicho complemento en la fecha indicada.

Plus Convenio: Este complemento salarial desaparece, en los términos indicados en la Disposición Final de este Convenio.

7.2. Conceptos extrasalariales:

Plus transporte: El importe de dicho plus, para todas las categorías profesionales, será de 35,79 euros mensuales. Dicha cantidad, como concepto compensatorio por el gasto de desplazamiento, será abonada durante 11 mensualidades.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

Para facilitar el trabajo de gestión, y sin perder su condición extrasalarial, por mutuo acuerdo entre las partes se decide que el importe del plus de transporte correspondiente a esas once mensualidades, sea prorrateado en doce pagas al año. De esa forma el importe a percibir mensualmente en concepto de Plus de Transporte será el resultado de aplicar la siguiente fórmula: (IMPORTE MENSUAL PT x 11)/12

Artículo 8.- Incremento Salarial:

8.1.- Tablas salariales ejercicio 2023:

Las tablas salariales del 2023 serán las reflejadas en el Anexo II del presente Convenio.

8.2.- Tablas salariales ejercicio 2024:

Las tablas salariales del 2024 serán las reflejadas en el Anexo II del presente Convenio.

8.3.- Incremento adicional ejercicios 2023 y 2024:

Si en cada uno de dichos ejercicios (2023 y 2024) se consigue alcanzar el G.O.P. presupuestado, las personas trabajadoras percibirán un incremento salarial adicional del 0,5% calculado sobre el salario bruto anual percibido por el trabajador, que se abonará en una única paga no consolidable, en el mes de abril de 2024 y abril de 2025.

Por salario bruto anual se entenderá la totalidad de las percepciones salariales percibidas por el trabajador, a excepción de aquellas que estén sujetas a la obtención de un objetivo, o resultado, como pueden ser los “bonus”, “objetivos”, etc.

8.4.- Tablas salariales ejercicios 2025 y 2026:

Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de las tablas salariales de 2025, en el último trimestre de 2024. Y las negociaciones de tablas de 2026, durante el último trimestre de 2025.

8.5.- Atrasos:

Los atrasos correspondientes al ejercicio 2023 se abonarán en la nómina del mes de julio de 2023.

Los atrasos que pudieran corresponder, en su caso, de la aplicación de lo establecido en este artículo, se abonarán a los trabajadores en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor de los mismos (ejercicio 2024) o desde su publicación en el BOP (ejercicios 2025 y 2026).

Los ingresos correspondientes a cuotas de Seguridad Social de dichos atrasos se realizarán dentro del mes siguiente al de su abono efectivo.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

Artículo 9. Retribuciones voluntarias.

La empresa podrá establecer voluntariamente, tanto en el ámbito individual como en el ámbito colectivo, otras retribuciones voluntarias, pluses y premios, en la cuantía y condiciones que determine. Las referidas retribuciones voluntarias podrán ser, a criterio de la empresa, absorbibles, sin que las mismas se puedan considerar discriminatorias.

Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada de trabajo se establece en un promedio de 40 horas semanales de trabajo efectivo y equivalentes a 1.794 horas de trabajo efectivo anuales, en horario y jornada flexible, según necesidades del trabajo, con descanso mínimo semanal de dos días consecutivos, salvo necesidades extraordinarias del servicio debidamente demostradas.

La jornada diaria se computará desde el momento de la toma efectiva del servicio, en ropa de trabajo, finalizando su cómputo en el lugar de prestación de servicios.

A tal efecto, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, el registro diario de jornada deberá incluir:

- La hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores) o a disposición de la empresa (cuando la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física).

- La hora concreta en la que la persona trabajadora finalice su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores) o a disposición de la empresa (cuando la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física).

El registro de jornada deberá adaptarse a la flexibilidad horaria que esté establecida o se pueda establecer en el futuro en la empresa.

Todos los trabajadores que presten sus servicios tanto en jornada continuada (siempre que la duración de la misma sea superior a seis horas) como en jornada partida, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos diarios y los de jornada comprendida entre 4 y 6 horas, tendrán derecho a un descanso de 10 minutos (con destino al bocadillo) que se computarán y retribuirán como jornada de trabajo efectivo.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

Artículo 11.- Distribución de la jornada:

La empresa podrá distribuir de manera irregular el 20 % de la jornada de trabajo. En ese sentido, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar (incremento de la ocupación, incremento de la actividad, banquetes, etc.), hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador con una antelación mínima de cinco días. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido por necesidades acreditadas del servicio a prestar (reducción de la ocupación, reducción de la actividad, menor número de banquetes, etc.), hasta un total de 6 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador en igual plazo. En todo caso, dichas ampliaciones o reducciones de jornada diaria sólo podrán llevarse a cabo respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente establecidos y/o regulados en el presente convenio colectivo.

Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal de la persona trabajadora, que deberá regularizarse mediante descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutorio, éste se realizará acumulando las horas trabajadas de más, para concentrar en días completos el referido descanso. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutorio se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar. De no alcanzarse un acuerdo entre empresa y trabajador, será la empresa quien decida las fechas de compensación, en función de las necesidades organizativas que tenga.

La regularización de la bolsa de horas se realizará en los siguientes términos:

- La bolsa de horas generada durante los tres primeros trimestres del año, deberá regularizarse durante el último trimestre del año.
- La bolsa de horas generada durante el último trimestre del año, deberá regularizarse durante el primer trimestre del año siguiente.

En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias y precisamente en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se trasladará al trimestre siguiente para su compensación. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá alteración en las retribuciones previsibles del trabajador en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas. La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas de los trabajadores del centro de trabajo.

Tales ampliaciones afectarán exclusivamente a aquellos trabajadores a los que por turno les corresponda prestar sus servicios en tales fechas.

Si la persona trabajadora causa baja, teniendo pendiente la regularización o compensación de su bolsa personal de horas, esta circunstancia deberá ser tenida en cuenta en la liquidación del finiquito, de tal manera que si el trabajador tiene un saldo

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

positivo de horas (es decir, horas trabajadas de más) le deberán ser retribuidas, y si tiene un saldo negativo de horas (es decir, horas realizadas de menos) le deberán ser descontadas.

Lo previsto en el párrafo anterior, será de aplicación a todos los trabajadores, a excepción de aquellos que causen baja en la empresa por causa de finalización de contrato temporal.

Artículo 12. Trabajo a turnos.

Las peculiares características de la industria hotelera requieren que determinadas secciones trabajen por el sistema de turnos, por lo tanto, los trabajadores mantendrán, respecto de la empresa, las mismas atenciones de regulación y ordenación del trabajo, tal y como se venía haciendo hasta la fecha por necesidades de funcionamiento. Igualmente se considera que parte del referido trabajo y turnos son nocturnos por su propia naturaleza.

Los turnos de trabajo con el horario de entrada y salida se pondrán, por parte de la empresa, en conocimiento de los trabajadores mediante su publicación en el tablón de anuncios, con una antelación mínima de cuatro días.

En el supuesto de trabajadores que prestan sus servicios en jornadas fraccionadas, disfrutaran de un descanso mínimo entre jornadas de nueve horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración no inferior a cinco horas.

Se entiende por jornada fraccionada a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, aquella que, no excediendo en su duración total de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, de manera que no resulta posible el disfrute por el trabajador que las realiza de un descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Art. 13. Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El importe de los salarios que se pactan en el presente Convenio se efectúa teniendo en cuenta que la jornada habitual se extiende hasta las 00:30 horas de la madrugada.

Las horas trabajadas entre 00:30 horas y las 06:00 horas, devengarán a favor de la persona trabajadora el pago de un complemento a razón de aplicar un 20 por ciento

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

sobre el salario garantizado o base diario correspondiente a las horas trabajadas en dicho período horario nocturno. No será de aplicación tal porcentaje a los/as trabajadores/as que desempeñen funciones de Recepcionista de noche, ni a aquellos otros cuya retribución se haya establecido teniendo en cuenta la condición de nocturnidad del servicio a prestar.

La base de cálculo de dicho complemento será:

$$\frac{\text{Salario base x 12}}{\text{1.794 horas}} = \text{Base Horaria de Cálculo}$$

Se respetará como condición individual más beneficiosa aquellos importes que resultaran para la persona trabajadora por el citado complemento una cuantía superior a la expresada en el párrafo primero, ya sea por aplicación de un horario, un porcentaje o una base de cálculo más favorable para el mismo.

Artículo 14. Vacaciones anuales.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta y un días naturales al año.
El personal elegirá, de entre las dos opciones siguientes, su preferencia para el disfrute de las vacaciones:

- Disfrute de 31 días ininterrumpido de vacaciones en cualquier momento del año (salvo en los meses de mayo a septiembre).
- Disfrute de 15 días consecutivos, preferentemente en período estival (de mayo a septiembre). Y 16 días restantes a disfrutar durante el resto de meses del año (de enero-abril y octubre a diciembre).

Dicha elección la realizará la persona trabajadora con carácter previo al inicio del año en que corresponda su disfrute.

En todo caso, empresa y trabajador/a podrán pactar el disfrute de forma distinta a las opciones consignadas en el presente convenio.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. La concurrencia de I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, suspenderá el cómputo de las vacaciones anuales por el tiempo que dure la contingencia, en cuyo caso los días coincidentes no computados deberán disfrutarse en la fecha posterior que se convenga y siempre que no transcurran más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado.

Artículo 15. Días festivos.

Cuando la persona trabajadora tenga que trabajar en día festivo, tendrá derecho a la correspondiente compensación, debiendo empresa y trabajador/a, de mutuo acuerdo, elegir entre las siguientes opciones:

a) Disfrutar de un día y medio laborable de descanso.
b) Abono de un complemento consistente en un 50% del incremento sobre el salario del día.
c) Disfrutar en tiempo de descanso acumulado, a razón de un día de descanso por cada día festivo trabajado, al que se sumarán los correspondientes días de descanso semanal. En caso de discrepancia entre empresa y trabajador/a, será la empresa quien decida la fórmula de compensación de entre las indicadas anteriormente, en virtud de sus facultades de dirección y organización.

Aquellos festivos trabajados que por necesidades del servicio el trabajador no pudiese disfrutar dentro del ejercicio natural el trabajador podrá optar en acumularlos a las vacaciones anuales del año siguiente.

Cuando un día festivo coincida con un día de descanso semanal o vacaciones, el trabajador tendrá derecho a disfrutarlo en otra fecha, de forma que, en todo caso, disfrute los 14 festivos anuales, teniendo en cuenta esta circunstancia a efectos de cumplimiento de la jornada anual que se regula en el artículo 10 de este convenio.

Artículo 16. Licencias y Excedencias.

16.1. LICENCIAS:

El personal tendrá derecho a los siguientes permisos o licencias:

1. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio. A petición del trabajador/a se podrá disfrutar en días consecutivos, en fecha posterior al hecho causante, pero siempre antes de transcurrir un año del mismo, fijando la fecha de disfrute de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a. En caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute posterior, el trabajador/a deberá disfrutar de esta licencia al momento del hecho causante.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

2. Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cuatro días en caso de precisarse desplazamiento y será de cinco días en caso de desplazamiento superior a 500 kms.

3. Dos días por traslado del domicilio habitual.
4. Dos días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos, que será de tres días en caso de desplazamiento superior a 250 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y de cuatro días en caso de desplazamiento superior a 500 kilómetros.

5. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y hasta un máximo de días igual al de duración de las citadas causas de ser ésta menor. En caso de precisarse desplazamiento el permiso será de hasta cuatro días, y hasta 5 días si el desplazamiento es superior a 500 Km.

Estos permisos podrán ser disfrutados por el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

7. Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, siempre que la asistencia se justifique por el trabajador/a.

8. Los trabajadores/as disfrutarán de un día de libre disposición, para asuntos propios, siempre que se tenga una antigüedad de un año en la Empresa. El trabajador/a deberá solicitar a la empresa el disfrute de este día con una antelación mínima de tres días, sin necesidad de justificar la necesidad del mismo.

9. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

10. Las partes se remiten expresamente, en todo lo no contemplado en el presente artículo, a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos que se indican en este artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de hecho, debidamente registrada.

16.2 EXCEDENCIAS.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del ET, teniendo en consideración lo que se dispone a continuación:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

Excedencia voluntaria: Tanto la solicitud de excedencia como el reingreso deberán realizarse por escrito a la empresa con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectos, causando baja definitiva quien no lo formalizase en dicho plazo y forma."

Artículo 17. Complementos de I.T.

En los casos de baja por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la prestación del trabajador hasta el 100% de sus salarios, sin deducir de dicho complemento las pagas extraordinarias, desde el vigésimo primer día y hasta un máximo de 180 días, únicamente durante las dos primeras bajas que se produzcan en el año.

En caso de I.T. por Enfermedad Profesional y/o accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación del trabajador hasta el 100% de sus salarios, sin deducir de dicho complemento las pagas extraordinarias, salvo que sea preciso sustituir a dicho trabajador, en cuyo caso no se complementará la prestación del trabajador.

Artículo 18. Jubilación

En materia de Jubilación las partes se remiten expresamente a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 19. Grupos profesionales.

Se establecen seis grupos profesionales, enumerados del 0 al V (Anexo I del Convenio), a los que se les asocia un nivel retributivo (Anexo II del Convenio).

GRUPO PROFESIONAL 0. DIRECTORES:

Criterios Generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección General de la empresa, desarrollan las políticas y directrices de la misma, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de recursos humanos, de servicios generales, o de inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito.

Por tareas y/o funciones: Planificación de medios y tareas para la consecución de los objetivos y supervisión de su cumplimento, en el más amplio sentido. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

Por formación: Titulación Universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Puestos de trabajo: Los puestos de trabajo que se consideran incluidos dentro de este grupo profesional son los siguientes:

- Director/a de Explotación.
- Director/a de Hotel.
- Subdirector/a de Hotel

GRUPO PROFESIONAL I. JEFES DE DEPARTAMENTO:

Criterios Generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que realizan tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de la propia Dirección o propiedad de la Empresa.

Por tareas y/o funciones: Coordinación y mando sobre un grupo de trabajadores/as ocupados en tareas homogéneas, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos del grupo o áreas, sin perjuicio de asumir personal y directamente alguna de ellas. Coordinación de las actividades de una división específica dentro de la organización de la Empresa, ejercitando el mando sobre sus componentes, fijando tareas y controlando y exigiendo su cumplimiento. Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Módulos Profesionales de Grado Superior, Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Puestos de trabajo: Los puestos de trabajo que se consideran incluidos dentro de este grupo profesional son los siguientes:

- Gobernanta/e. (Housekeeping Manager)
- Jefe/a de Administración (Finance & Controlling Manager)
- Gerente de Ventas (Sales Manager)
- Jefe/a de Recepción. (Front Desk manager)
- Jefe/a de Reservas (Revenue Manager)
- Jefe/a de SSTT (Maintenance Manager)

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

- Jefe/a de Cocina (Chef)
- Jefe/a de Repostería (Pastry Chef)
- 1er. Maître de Hotel (Restaurant & Bar Manager)
- Responsable de RRHH (People & Culture Manager)
- Executive Chef (Hotel Chef)
- Manager Assistant (Associate F&B Manager)
- Responsable de compras (Procurement & Logistics Organizer)
- Guest Experience Manager

GRUPO PROFESIONAL II. SUB-JEFES DE DEPARTAMENTO:

Criterios Generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que realizan tareas y/o funciones que suponen la realización de trabajos de ejecución autónoma que exigen la realización de tareas cualificadas que demanden un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, bien por sustitución cuando éstos no se encuentran en el centro de trabajo, o por delegación, de los Jefes de Departamento y en su ausencia de la Dirección del Hotel. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias secciones de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional I o de la propia Dirección de la Empresa.

Por tareas y/o funciones: Coordinación y mando sobre un grupo de trabajadores/as ocupados en tareas homogéneas, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos del grupo o sección, sin perjuicio de asumir personal y directamente alguna de ellas, y reportando a los Jefes de Departamento. Coordinación de las actividades de una división específica dentro de la organización de la Empresa, ejercitando el mando sobre sus componentes, fijando tareas y controlando y exigiendo su cumplimiento. Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Módulos Profesionales de Grado Superior, Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Puestos de trabajo: Los puestos de trabajo que se consideran incluidos dentro de este grupo profesional son los siguientes:

- Subgobernanta/e (Housekeeping Organizer)
- Sub- jefe/a de SSTT (Maintenance Organizer)
- 2º Jefe/a de cocina (Kitchen Organizer)
- Jefe/a de Sector (Restaurant Supervisor)
- Jefe/a de Partida (Chef de Partie)
- 2º Maître (Restaurant Organizer)
- Encargado/a economato
- Administrativo/a

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

- Head Bartender/Barista (Bar Supervisor)
- 2º jefe de recepción (Front Desk Organizer)
- Supervisores recepción (Front Desk Supervisor)

GRUPO PROFESIONAL III. TÉCNICOS CUALIFICADOS

Criterios generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos, que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen la realización de tareas cualificadas que demanden iniciativa y conocimiento de su profesión, oficio o puesto de trabajo, responsabilizándose del trabajo que efectúan, llevando a cabo funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo supervisión directa, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas, pudiendo ser asistidos por otros trabajadores/as.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos establecidos en la empresa.

Por tareas y/o funciones: aquellas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso, y con un cierto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, y se desarrollan con autonomía dentro del proceso establecido.

Por formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de grado superior o Educación Secundaria Obligatoria. Conocimientos técnicos, administrativos o profesionales relacionados con las tareas que se desempeñan.

Puestos de trabajo: Los puestos de trabajo que se consideran incluidos dentro de este grupo profesional son los siguientes:

- Mecánico/a. Técnico SSTT (Maintenance Technician)
- Recepcionista (Recepcionist)
- Gestión de inventarios/ Reservas
- Comercial (MICE Coordinator | Events Coordinator | Sales Sr. Advisor)
- Camarero/a (Waiter)
- Cocinero/a (Cook)
- Repostero/a (Pastry Cook)
- Camarero/a de pisos (Housekeeping Attendant)
- Hostess
- Barista
- Bartender
- Social Media Advisor
- Marketing Coordinator
- Sushiman
- Night Auditor

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

GRUPO PROFESIONAL IV. TÉCNICOS NO CUALIFICADOS Y AYUDANTES

Criterios generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos, cuyas funciones se desarrollan en un marco de instrucciones precisas, que requieren aptitudes prácticas, y cuentan para el desempeño de sus tareas con un limitado grado de autonomía para ejecutar o realizar las mismas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de cuestiones técnicas o prácticas propias de su campo de actuación. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos establecidos en la empresa.

Por tareas y/o funciones: aquellas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso, y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional.

Por formación: Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, complementada con experiencia en el puesto de trabajo; Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de grado superior o Educación Secundaria Obligatoria. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que se desempeñan.

Puestos de trabajo: Los puestos de trabajo que se consideran incluidos dentro de este grupo profesional son los siguientes:

- Auxiliar administrativo/a (Administrative Assistant)
- Oficial de Albañilería (Tiler)
- Almacenero/a (Warehouse Assistant)
- Responsable de Friegue (Stewarding Coordinator)
- Ayte Camarero/a (Assistant Waiter)
- Ayte Recepción (Reception Assistant)
- Ayte Cocinero/a (Assistant Cook)
- Ayte SSTT (Maintenance Assistant)
- Valet (Laundry Attendant)

GRUPO PROFESIONAL V. AUXILIARES

Criterios generales: Pertenecen a este grupo profesional, aquellos puestos de trabajo para los cuales no requiere preparación alguna ni conocimientos teóricos o prácticos de ninguna clase.

Tareas y/o funciones: Pueden servir indistintamente en cualquiera de las secciones para las que no se precise Formación Académica precisa, ni experiencia mínima en el puesto, pues la índole de su trabajo consiste esencialmente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordena.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

Formación: No se requiere nivel de Formación Específica.

Puestos de trabajo: Los puestos de trabajo que se consideran incluidos dentro de este grupo profesional son los siguientes:

- Limpiador/a. (Cleaning Helper)
- Friegue (Steward)
- Auxiliares (Helpers)

Art. 20. Contratos formativos:

En cuanto al citado contrato, se estará a lo previsto en el artículo 11 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 o norma que lo desarrolle o sustituya.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudio tendrá una retribución del 75 por ciento del salario base o garantizado fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que ocupe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Esta retribución no podrá ser inferior al SMI vigente en cada momento.

A la finalización de los contratos formativos, salvo que la persona trabajadora se incorpore como fijo de plantilla a la empresa, percibirá una indemnización de 8 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

Art. 21. Contrato fijo-discontinuo:

El contrato fijo discontinuo se regirá por lo dispuesto en el artículo 16 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 o norma que lo desarrolle o sustituya.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

LLAMAMIENTO. -
El personal fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional, atendiendo a la necesidad del servicio, siempre y cuando haya trabajo que justifique tal llamamiento. Por lo tanto, analizada la necesidad del servicio a prestar y la especialización del servicio, cualificación y/o especialidad que la persona trabajadora debe reunir, se hará el llamamiento por orden de antigüedad.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

En caso de incumplimiento del llamamiento el trabajador o la trabajadora podrán ejercer las acciones que procedan, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.
En las interrupciones del contrato, se seguirá el orden inverso de antigüedad, dentro de cada grupo profesional, atendiendo a la necesidad de la empresa, puesto de trabajo a ocupar y la especialidad de la persona trabajadora.

El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará con una antelación mínima de cinco días naturales cuando se trate de prestar servicios con una duración superior a un mes, y de dos días naturales cuando se trate de ocupaciones inferiores a dicho plazo.

El llamamiento se podrá realizar por cualquier medio válido que deje constancia escrita de su realización y de su recepción por parte del trabajador. Para ello, la persona trabajadora indicará de forma fehaciente a la empresa el medio por el que prefiere recibir el llamamiento. En caso de no indicar tal preferencia, será la empresa la que decida el medio de comunicación.

Entre otros, se considerará válido:

El correo electrónico remitido a la dirección que la persona trabajadora haya facilitado a la empresa.
El correo postal certificado con acuse de recibo que la persona trabajadora haya facilitado a la empresa.
El mensaje por SMS o WhatsApp al teléfono móvil que la persona trabajadora haya facilitado a la empresa.

Si el personal fijo discontinuo debidamente llamado no se presentara al llamamiento en la fecha indicada sin haber comunicado causa justificada alguna, se entenderá extinguido su contrato de trabajo por dimisión del mismo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, para supuestos de llamamiento de aquellos fijos-discontinuos que no realicen trabajos estacionales, sino de prestación intermitente cuyos periodos estén establecidos en contrato, podría realizarse un segundo llamamiento siempre que la persona trabajadora justifique con el primero que tiene una causa de impedimento por motivos de hospitalización o relación laboral vigente, de duración superior a la de dicho llamamiento, con una empresa que no realice una actividad incluida en el ámbito funcional de este convenio.

Artículo 22. Contrato a tiempo parcial.

La empresa y el trabajador, tanto indefinido como temporal, podrán alcanzar un pacto de horas complementarias, que no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, en los contratos a tiempo parcial con jornada no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá ofrecer

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, no superiores al 30 % de las establecidas por convenio.

En ningún caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12.1 ET.
El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con una antelación mínima de cinco días a la realización efectiva de las mismas.

Artículo 23. Período de prueba.

La contratación de los trabajadores estará sometida a la superación de los períodos de prueba máximos siguientes:

a) Tres meses, para el personal comprendido en los grupos profesionales 0 y I segundo del anexo I de este Convenio. Así como para las personas con contrato en prácticas en posesión de título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.
Cuando se trate de contrataciones a tiempo parcial, el período de prueba se entenderá referido a días efectivos de trabajo, cualquiera que sea la duración de la jornada de trabajo diaria.
b) Dos meses, para el personal comprendido en los grupos II, III, IV y V del anexo I de este Convenio. Así como para las personas con contrato en prácticas en posesión de título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2.
Cuando se trate de contrataciones a tiempo parcial, el período de prueba se entenderá referido a días efectivos de trabajo, cualquiera que sea la duración de la jornada de trabajo diaria.

Artículo 24. Ceses.

Los trabajadores deberán preavisar a la empresa, cuando causen baja en la misma, con 15 días de antelación; de no cumplir con este preaviso, la empresa podrá descontar de su liquidación el importe correspondiente a los días que faltasen para cubrir el plazo correspondiente , en concepto de indemnización por incumplimiento de esta obligación.

El trabajador deberá comunicar el cese por escrito, debiéndole firmar la empresa una copia como prueba de recepción.
La empresa deberá realizar la liquidación de partes proporcionales de pagas extras y vacaciones, así como de los salarios devengados, el último día de trabajo efectivo del trabajador que cese en la empresa. La empresa, si el trabajador lo solicitase, facilitará al mismo, con tres días de antelación a la fecha del cese en el trabajo, una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, de conformidad con lo dispuesto a este efecto en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

Artículo 25. Seguros de Accidentes.

La empresa contratará una póliza de seguro con una cobertura de 25.000 euros de capital asegurado por cada trabajador durante la vigencia del convenio, que cubra los riesgos de muerte y extinción del contrato de trabajo por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado de accidente ocurrido al trabajador durante las veinticuatro horas del día y se cumplan las condiciones de dicha póliza.

Serán beneficiarios de dicha póliza en primer lugar el propio trabajador y en su defecto sus herederos legales.

La contratación, o renovación de la póliza de seguro existente para modificar el capital asegurado, deberá efectuarse en un plazo de tres meses desde la publicación del presente convenio en el B.O.P. Transcurrido dicho plazo, si la empresa no concierta esta póliza resultará directamente obligada al abono de las cuantías aseguradas, salvo que el accidente se produzca por imprudencia temeraria del accidentado.

Artículo 26.- Ropa de trabajo

A las personas trabajadoras a las que se les exija llevar un uniforme determinado (ropa y/o calzado) se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la empresa, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo.

Las personas trabajadoras vienen obligadas a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

La prendas a entregar al trabajador, así como los períodos de reposición de las mismas, quedan reflejadas en el Anexo III del presente convenio.

Respecto al calzado, la empresa designará el proveedor habitual. No obstante, podrá autorizar al trabajador a adquirir el calzado en otro comercial, siempre que cumpla con los estándares de la marca y requerimientos de la empresa en cuanto a color, estilo, seguridad y cuidado, para lo que la empresa abonará al trabajador con el concepto “calzado” y de forma prorrateada en los 12 meses del año, el importe correspondiente a las unidades de calzado a proporcionar cada año al trabajador.

El valor del calzado se establece en el importe de 50 € / par.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

Artículo 27.- Formación

El comité de empresa asume el compromiso de apoyar todos los planes de formación que establezca la empresa y hayan sido notificados al organismo de representación de los trabajadores, prestando además su colaboración para la asistencia de los trabajadores a los diversos cursos que se programen.

En relación a lo dispuesto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores la empresa y la representación de los trabajadores desarrollarán las acciones formativas dirigidas a obtener formación profesional para el empleo.

Fuera de las acciones formativas promovidas por la empresa y representación de los trabajadores que se detallan en el párrafo anterior, la concreción del modo de disfrute del permiso, se fijará por el empresario, atendiendo en la medida de lo posible, y sin que ello afecte a la organización del trabajo, a la petición que el trabajador interesado realice en su solicitud.

La solicitud de disfrute del derecho deberá ser realizada por el trabajador en escrito dirigido a la empresa, con una antelación mínima de 15 días.

En todo caso, las acciones formativas promovidas por la empresa y representación de los trabajadores tendrán prioridad sobre cualquier otra.

Artículo 28. Comisión Paritaria:

Se establece una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Dicha comisión estará formada por tres representantes designados por el comité de empresa y otros tres representantes designados por la empresa, las decisiones serán tomadas por mayoría absoluta.

La Comisión se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes con una antelación mínima de dos días y por escrito, indicando en el mismo el orden del día.

La Comisión Paritaria emitirá Dictamen sobre las cuestiones que le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. El plazo para la emisión del dictamen no podrá ser superior a quince días desde que le fuera planteada la cuestión, entendiéndose por tal la fecha de la primera reunión de la Comisión para abarcar dicho tema.

Una vez firmado el presente Convenio, y en un período de tiempo no superior a dos meses desde su publicación, las partes se reunirán para constituir formalmente dicha Comisión.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

Artículo 29. Resolución de conflictos:

Se establece la paz social, por lo que en caso de discrepancias insoslayables en la negociación de un convenio, en el desarrollo de las funciones inherentes a la comisión paritaria, o en cualquier otro asunto que verse sobre relaciones colectivas de trabajo las mismas se resolverán, con carácter previo a acudir a la jurisdicción social, las partes firmantes del presente convenio decidirán la conveniencia de intentar resolver sus discrepancias en virtud de lo dispuesto en el VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV) o aquel acuerdo que lo sustituya.

Respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el convenio, cuando se den las condiciones y circunstancias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes articulan el siguiente procedimiento:

- La empresa iniciará un período de consultas con los representantes de los trabajadores, de duración no superior a 15 días, con el ánimo de llegar a un acuerdo sobre la inaplicación propuesta.

- Finalizado el período de consultas sin acuerdo, las partes decidirán la conveniencia de acudir a una mediación laboral ante el organismo habilitado al efecto.

- En el supuesto de que la decisión sea la de no acudir a dicha mediación, o de la misma no mediara acuerdo, las partes acudirán a la jurisdicción competente en la materia objeto de resolución.

Artículo 30. Régimen sancionador.

La representación legal de los trabajadores, deberá ser informada por la Dirección de la Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 31. Código de conducta.

Todo el personal que presta servicios en la empresa debe cumplir con la misión, visión y valores de Palladium Hotel Group y de Only YOU Hotels, ya que de ellos depende el prestigio de la marca.

Ningún trabajador podrá dedicarse, mediar, ofrecer o permitir a los clientes, ni directa ni indirectamente, servicios o conductas que estén tipificadas como ilícitos penales, administrativos o civiles.

No se permite ofrecer, prometer o dar regalos, favores, pagos u otra gratificación para obtener ventajas o beneficios en ninguna situación. En caso de llevar a cabo dichas acciones, los trabajadores y la empresa se pueden exponer a posibles acciones penales.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

No se permite el consumo de drogas o alcohol en la empresa, ni que los trabajadores permanezcan en la empresa bajo los efectos de las mismas al considerar que esta circunstancia puede afectar a la seguridad de las personas y los bienes, además del impacto que puede tener en la imagen y prestigio de la marca. Se prohíbe la posesión, consumo, compra, traspaso o venta de drogas o sustancias controladas para las cuales no se cuenta con autorización médica, válida y documentada. La única excepción a la prohibición de consumo de alcohol será en momentos en que la Dirección de la empresa lo permita, por motivos de celebraciones con el personal.

El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de "trasgresión de la buena fe contractual, fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas", y la persona trabajadora podrá ser sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Régimen Sancionador del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Artículo 32. Utilización de Nuevas tecnologías de la Información.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores aquellos medios informáticos, telemáticos, electrónicos y de comunicación (correo electrónico, Intranet, Internet, teléfonos, etc.), programas, ficheros y sistemas de trabajo, que considere necesarios para el correcto desempeño del trabajo, por lo que los mismos no podrán ser utilizados para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Los trabajadores durante la jornada de trabajo no podrán utilizar sus teléfonos móviles, u otros dispositivos electrónicos, en acciones que supongan distracción de sus obligaciones.

La realización de estas conductas tendrá la consideración de "transgresión de la buena fe contractual, fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas", y podrá ser sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Régimen Sancionador del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

La empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, en cualquier momento y por motivos de seguridad, sin previo aviso.

Artículo 33. Principio de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de cualquier norma complementaria o sustitutiva que se apruebe en el futuro; especialmente en el acceso al empleo; en la formación profesional; en la promoción profesional; en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido; en los permisos y derechos derivados de la maternidad/paternidad, adopción, lactancia y cuidado de

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

menores y familiares; Así como cualquier otra vigente o de futuro desarrollo referida a la materia.

A tal efecto, la empresa incorporará, dentro de los principios y valores corporativos, la igualdad de género, estableciendo una política de comunicación no sexista, tanto en la comunicación interna como en la externa, utilizando un lenguaje inclusivo, haciendo uso de las denominaciones neutras y no sexistas, principalmente en medios de comunicación y comunicaciones escritas, como los emails.

Del mismo modo, realizará acciones de sensibilización generales en igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla.

La empresa siempre ha mantenido un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres, incluyendo los puestos de responsabilidad. Si dicho equilibrio se perdiera, las partes se reunirían al efecto de adoptar las medidas de acción positiva más adecuadas para el restablecimiento de dicho equilibrio a favor del género menos representado.

En el acceso al empleo, se garantiza que ninguna persona sea discriminada por razón de sexo o de género.

La promoción interna de personal se realizará siguiendo criterios de igualdad de oportunidades, neutralidad y transparencia, en todos los departamentos.

La empresa promoverá formación en materia de igualdad para toda la plantilla, y fomentará la formación dirigida al desarrollo profesional de las personas trabajadoras, facilitando el acceso a dicha formación y respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades.

La empresa establecerá una política retributiva en la que, para trabajos de igual valor, se perciba el mismo salario, sin distinción de género.

Del mismo modo, vendrán obligados a cumplir con las disposiciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, o por la norma que las sustituya, mientras dicha normativa se encuentre vigente.

Los Planes de Igualdad que negocie la empresa deberán incluir medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el Trabajo en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres o norma que lo sustituya.

El sistema de Clasificación Profesional regulado en el art. 19 del presente convenio colectivo se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

Artículo 34. Protección a la maternidad

En los supuestos de trabajadoras/es en situación de embarazo, parto y período de lactancia, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales, o norma que lo sustituya.

DISPOSICIÓN FINAL:

Con vigencia desde el 1 de enero de 2023, el denominado “Plus Convenio”, que venía abonándose a los trabajadores, quedará integrado en el salario base. Esta circunstancia queda ya recogida en la tabla salarial de 2.023 y siguientes, del Anexo II.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

ANEXO I AL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS HOTELERAS SENDRA, S.A. : GRUPOS FUNCIONALES

GRUPO PROFESIONAL	DESCRIPCIÓN
0	Director/a de Hotel (Hotel General Manager)
I	Gobernanta/e. (Housekeeping Manager) Jefe/a de Administración (Finance & Controlling Manager) Gerente de Ventas (Sales Manager) Jefe/a de Recepción. (Front Desk manager) Jefe/a de Reservas (Revenue Manager) Jefe/a de SSTT (Maintenance Manager) Jefe/a de Cocina (Chef) Jefe/a de Repostería (Pastry Chef) 1er. Maître de Hotel (Restaurant & Bar Manager) Responsable de RRHH (People & Culture Manager) Executive Chef (Hotel Chef) Manager Assistant (Associate F&B Manager) Responsable de compras (Procurement & Logistics Organizer) Guest Experience Manager
II	Subgobernanta/e (Housekeeping Organizer) Sub- jefe/a de SSTT (Maintenance Organizer) 2º Jefe/a de cocina (Kitchen Organizer) Jefe/a de Sector (Restaurant Supervisor) Jefe/a de Partida (Chef de Partie) 2º Maître (Restaurant Organizer) Encargado/a economato. Administrativo/a. Head Bartender/Barista (Bar Supervisor) 2º jefe de recepción (Front Desk Organizer) Supervisores recepción (Front Desk Supervisor)
III	Mecánico/a. Técnico SSTT (Maintenance Technician) Recepcionista (Recepcionist) Gestión de inventarios/ Reservas. Comercial (MICE Coordinator | Events Coordinator | Sales Sr. Advisor)

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

	Camarero/a (Waiter) Cocinero/a (Cook) Repostero/a (Pastry Cook) Camarero/a de pisos (Housekeeping Attendant) Hostess Barista (lo revisan) Bartender Social Media Advisor Marketing Coordinator Sushiman Night Auditor
IV	Auxiliar administrativo/a (Administrative Assistant) Oficial de Albañilería (Tiler) Almacenero/a (Warehouse Assistant) Responsable de Friegue (Stewarding Coordinator) Ayte Camarero/a (Assistant Waiter) Ayte Recepción (Reception Assistant) Ayte Cocinero/a (Assistant Cook) Ayte SSTT (Maintenance Assistant) Valet (Laundry Attendant)
V	Limpiador/a. (Cleaning Helper) Friegue (Steward) Auxiliares (Helpers)

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

ANEXO II AL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS HOTELERAS SENDRA, S.A.: NIVELES RETRIBUTIVOS

TABLAS SALARIALES 2023

NIVEL RETRIBUTIVO	IMPORTES SALARIO BASE
I	1.392,60 euros/Mes
II	1.340,83 euros/Mes
III	1.263,19 euros/Mes
IV	1.211,37 euros/Mes
V	1.142,77 euros/Mes

TABLAS SALARIALES 2024

NIVEL RETRIBUTIVO	IMPORTES SALARIO BASE
I	1.434,37 euros/Mes
II	1.381,06 euros/Mes
III	1.301,09 euros/Mes
IV	1.247,71 euros/Mes
V	1.177,06 euros/Mes

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

ANEXO III.- UNIFORMIDAD

	ARTICULOS	UNIDADES	PERIODICIDAD
COCINA Y FRIEGUE	CHAQUETILLA	3	12 MESES
	PANTALON	2	24 MESES
	CALZADO	1	12 MESES
	GORROS	3	12 MESES
	DELANTAL	3	12 MESES
RECEPCIONISTAS	AMERICANA	2	24 MESES
	PANTALÓN	2	24 MESES
	CALZADO	1	12 MESES
	CAMISA	3	12 MESES
1º JEFE, 2º JEFE RECEPCIÓN Y GUEX MANAGER, AYUDANTES RECEPCIÓN	AMERICANA	2	24 MESES
	PANTALÓN	2	24 MESES
	CHALECO	2	24 MESES
	CALZADO	1	12 MESES
	CAMISA	3	12 MESES
COMERCIALES, DIRECTORA COMERCIAL, MKT	AMERICANA	2	24 MESES
	PANTALÓN	2	24 MESES
	CAMISA	3	12 MESES
	CALZADO	1	12 MESES
GOBERNANTA, SUBGOBERNANTAS	AMERICANA	2	24 MESES
	PANTALÓN	2	24 MESES
	CAMISA	3	12 MESES
	CALZADO	1	12 MESES
CAMARERAS DE PISO, LIMPIADORAS Y LAVANDERIA (VALETS)	CASACA	3	12 MESES
	PANTALON	2	24 MESES
	CHAQUETA	2	24 MESES
	CALZADO	1	12 MESES
CAMAREROS DE SALA, CAMAREROS Y AYUDANTES DE CAMARERO	CHALECO	2	24 MESES
	PANTALÓN	2	24 MESES
	CAMISA	3	12 MESES
	CALZADO	1	24 MESES
	MANDIL	2	12 MESES
MAITRES	AMERICANA	2	24 MESES
	PANTALON	2	24 MESES
	CAMISA	3	12 MESES
	CALZADO	1	12 MESES
JEFES DE SALA	CHALECO	2	24 MESES
	PANTALON	2	24 MESES
	CAMISA	3	12 MESES
	CALZADO	1	12 MESES
COCTELEROS, BARISTAS	CAMISA	3	12 MESES
	PANTALON	2	24 MESES
	MANDIL	2	12 MESES
	CALZADO	1	12 MESES
HOSTESS	AMERICANA	1	24 MESES
	CAMISA	2	12 MESES
	PANTALON	2	24 MESES
	CALZADO	1	12 MESES
SSTT (JEFE DE SSTT, 2º JEFE DE SSTT, OFICIAL DE PRIMERA, MECÁNICO, AYTE SSTT) Y ECONOMATO	CHAQUETA	1	36 MESES
	PANTALON	2	24 MESES
	POLO ML	3	24 MESES
	POLO MC	3	24 MESES
	CALZADO	1	12 MESES

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/01723

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/07096 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo de la empresa Industrias Hoteleras Sendra, SA. Código: 46003822011992.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa de Industrias Hoteleras Sendra, SA.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 28 de marzo de 2025, por el que se acuerda proceder a actualización de las tablas salariales para el año 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana,y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, 10 de junio de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/07096

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIAS HOTELERAS SENDRA, S.A.

ASISTENTES

Representación empresarial

D. Miguel Serres Gutiérrez
D. Alejandro Navarro Gómez
Dña. Tatiana López Ascone
Dña. Encarna Fuertes Fuertes
Dña. Mª Teresa Soriano Hidalgo (asesora)

Representación Social

D. Pedro V. Muñoz Pastor
Dña. Svilena Milcheva Hristova
Dña. Sheila García Martínez
Dña. Jacqueline García Martínez
Dña. Carmen Barreno Llongo
Dña. Catalina Raya Granados
D. Alberto I. Jordán Valdés
D. Mario Herrero López

En la ciudad de Valencia, a 28 de marzo de 2025, siendo las 10:30 horas, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Hoteleras Sendra, S.A. a fin de elaborar y publicar las tablas salariales del ejercicio 2025.

El Texto del Convenio Colectivo de la empresa,
publicado en el BOP en fecha 16/02/2024, en su artículo 8 y en relación a las tablas salariales de aplicación en el ejercicio 2025, prevé lo siguiente:

> "*8.4.- Tablas salariales ejercicios 2025 y 2026:*
>
> *Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de las tablas salariales de 2025, en el último trimestre de 2024. Y las negociaciones de tablas de 2026, durante el último trimestre de 2025."*

La comisión negociadora del Convenio Colectivo, al objeto de dar cumplimiento a dicha previsión convencional, alcanza los siguientes

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/07096

ACUERDOS:

1. Las partes acuerdan, a los efectos de determinar las tablas salariales que serán de aplicación desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, aplicar un incremento del 4% sobre las tablas salariales vigentes del año 2024, para todos los grupos profesionales.

Se adjunta a la presente acta la tabla resultante de la aplicación del incremento salarial acordado, como Anexo I.

2. Al haber aplicado la empresa dicho incremento desde el 1 de enero de 2025 con carácter previo a este acto, no procede el abono de atrasos de convenio.

3. Las partes se comprometen a dar traslado del presente acuerdo a la Autoridad Laboral competente, a efectos de dar cumplimiento al artículo 90 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad en el Boletín Oficial. A tal efecto, se expide autorización a Mª Teresa Soriano Hidalgo, con DNI nº 22.56*.***-*, para que realice las gestiones y los trámites pertinentes.

Y como prueba de todo lo que antecede y de conformidad con lo expuesto, firman todos los presentes, en el lugar y en la fecha del encabezamiento.

Por los trabajadores

Por la empresa

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/07096

ANEXO I

NIVELES RETRIBUTIVOS

TABLAS SALARIALES 2025

NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO ANUAL (SB+PPEXTRA)
I	1.491,74 euros/mes	22.376,10 euros
II	1.436,30 euros/mes	21.544,50 euros
III	1.353,13 euros/mes	20.296,95 euros
IV	1.297,62 euros/mes	19.464,30 euros
V	1.224,14 euros/mes	18.362,10 euros.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/07096

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/01594 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Industrias Hoteleras Sendra, SA, relativo a la actualización de las tablas salariales para el año 2026. Código convenio: 46003822011992.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Hoteleras Sendra, SA, relativo a la actualización de las tablas salariales para el año 2026.

Vista la solicitud de inscripción del acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Hoteleras Sendra, SA (código de convenio 46003822011992), por la que se acuerda la actualización de las tablas salariales aplicables al ejercicio 2026.

En dicho acuerdo, adoptado en cumplimiento de lo previsto en el artículo 8.4 del texto del Convenio Colectivo, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia en fecha 16 de febrero de 2024, las partes pactan aplicar un incremento salarial del 3 % sobre las tablas salariales vigentes del año 2025, con efectos desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026, para todos los grupos profesionales.

Asimismo, se hace constar que la empresa ha venido aplicando dicho incremento desde el 1 de enero de 2026, por lo que no procede el abono de atrasos salariales.

El acuerdo incorpora como Anexo I la tabla salarial resultante de la aplicación del incremento pactado.

VER ANEXO

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en los artículos 2.1.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Se hace constar que las condiciones salariales pactadas se entienden sin perjuicio de la aplicación directa de la normativa vigente, en particular la relativa al

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/01594

salario mínimo interprofesional, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia es competente para resolver, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2.f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de dicha Conselleria, modificado por el Decreto 88/2025, de 10 de junio, del Consell.

RESUELVE

Primero.

Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Hoteleras Sendra, SA, relativo a la actualización de las tablas salariales para el año 2026, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

València, 10 de febrero de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/01594

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIAS HOTELERAS SENDRA, S.A.

(Código de Convenio 46003822011992)

ASISTENTES

Representación empresarial

D. Miguel Serres Gutiérrez
Dña. Tatiana López Ascone
Dña. Encarna Fuertes Fuertes
Dña. Mª Teresa Soriano Hidalgo (asesora)

Representación Social

D. Pedro V. Muñoz Pastor
Dña. Sheila García Martínez
Dña. Svilena Milcheva Hiristova
Dña. Carmen Barreno Llongo

En la ciudad de Valencia, a 02 de febrero de 2026, siendo las 13:00 horas, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Hoteleras Sendra, S.A., a fin de elaborar y publicar las tablas salariales del ejercicio 2026, y a tal efecto,

EXPONEN:

El Texto del Convenio Colectivo de la empresa, Publicado en el BOP en fecha 16/02/2024, en su artículo 8 y en relación a las tablas salariales de aplicación en el ejercicio 2026, prevé lo siguiente:

> *"8.4.- Tablas salariales ejercicios 2025 y 2026:*
>
> *Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de las tablas salariales de 2025, en el último trimestre de 2024. Y las negociaciones de tablas de 2026, durante el último trimestre de 2025."*

La comisión negociadora del Convenio Colectivo, al objeto de dar cumplimiento a dicha previsión convencional, alcanza los siguientes

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/01594

ACUERDOS:

1. Las partes acuerdan, a los efectos de determinar las tablas salariales que serán de aplicación desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026, aplicar un incremento del 3% sobre las tablas salariales vigentes del año 2025, para todos los grupos profesionales.

Se adjunta a la presente acta la tabla resultante de la aplicación del incremento salarial acordado, como Anexo I.

2. Al haber aplicado la empresa dicho incremento desde el 1 de enero de 2026 con carácter previo a este acto, no procede el abono de atrasos de convenio.

3. Las partes se comprometen a dar traslado del presente acuerdo a la Autoridad Laboral competente, a efectos de dar cumplimiento al artículo 90 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad en el Boletín Oficial. A tal efecto, se expide autorización a Mª Teresa Soriano Hidalgo, con DNI nº ***683***, para que realice las gestiones y los trámites pertinentes.

Y como prueba de todo lo que antecede y de conformidad con lo expuesto, firman todos los presentes, en el lugar y en la fecha del encabezamiento.

Por la Representación Social Por la empresa

Pedro V. Muñoz Pastor	Miguel Serres Gutiérrez
Sheila García Martínez	Tatiana López Ascone
Svilena Milcheva Hiristova	Encarna Fuertes Fuertes
Carmen Barreno Llongo	Mª Teresa Soriano Hidalgo (asesora)

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/01594

ANEXO I

NIVELES RETRIBUTIVOS

TABLAS SALARIALES 2026

PROVISIONALES TABLAS SALARIALES 2026 INHOSSA			
NIVELES	SALARIO BASE AÑO 2026	SALARIO BRUTO ANUAL	SALARIO BRUTO HORA
1	1.536,50	23.441,15	13,07
2	1.479,39	22.584,56	12,59
3	1.393,73	21.299,60	11,87
4	1.336,55	20.441,89	11,39
5	1.260,87	19.306,69	10,76
OTROS CONCEPTOS SALARIALES ANUALES			
P.TRANSPORTE	32,81		393,69

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/01594