

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de Servicios Agroturísticos Riscal, SL**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Servicios Agroturísticos Riscal, SL. Código convenio 01100172012012.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 9 de julio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LÓPEZ ALDAZ

En Elciego (Álava), a 24 de junio de 2026.

Reunidos: de una parte el representante de la empresa Servicios Agroturísticos Riscal, SLU, con domicilio social en esta villa, calle Torrea, número 1 y de la otra la representante legal de los/as trabajadores/as de la plantilla.

Ambas partes con capacidad legal suficiente para convenir colectivamente y obligarse, que se reconocen y obligan a no impugnar, libre y espontáneamente

EXPONEN

Que con objeto de fijar las condiciones sociales y salariales por las que se regirán los/as trabajadores/as de la empresa a lo largo del año 2026, han convenido de mutuo acuerdo el presente convenio colectivo de empresa que consta de las siguientes cláusulas:

Artículo 1º - Ámbito de aplicación

El presente convenio regula las condiciones laborales y económicas de los/as trabajadores/as del centro de trabajo de Elciego de la empresa Servicios Agroturísticos Riscal, SLU, dedicado a la promoción comercial de marcas, servicios y productos relacionados con la cultura del vino.

Artículo 2º - Duración y vigencia

La duración del presente convenio será de un año, retrotrayéndose únicamente sus efectos económicos al día 1 de enero de 2026 y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

En el caso de que no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses de la fecha de su vencimiento, mediante comunicación a la autoridad laboral, se prorrogará de forma automática por periodos anuales.

Artículo 3º - Absorción y compensación

Las condiciones contempladas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán los conceptos, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos, que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferentes ámbitos o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación que sólo afectarán al mismo cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superan a los aquí pactados.

En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos, sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 4º - Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

Artículo 5º - Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio, se entienden para una jornada laboral de 40 horas semanales y 1.800 horas de trabajo anuales, durante el año 2026, repartidas de lunes a domingo.

Dicha jornada de trabajo se distribuirá en el calendario laboral.

Con objeto de racionalizar la distribución de la jornada de trabajo y lograr un equilibrio entre las necesidades productivas y organizativas concurrentes en cada momento y los recursos existentes, las partes acuerdan que la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada laboral, sin que ello suponga modificación de las condiciones de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla, salvo situaciones excepcionales o extraordinarias, en las que el preaviso será menor.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la máxima de la pactada, será exigible por acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as. En defecto de acuerdo, las diferencias derivadas de la distribución irregular deberán quedar compensadas dentro de los doce meses siguientes a que se produzcan.

El centro de trabajo permanecerá cerrado los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre.

Artículo 6º - Vacaciones

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales al año, repartidas en los distintos meses del mismo. A tal fin, se establecerá un calendario con antelación, de tal forma, que queden atendidos todos los servicios de la empresa, y de conformidad con los/as trabajadores/as.

Artículo 7º - Salario

Las condiciones salariales para los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio son las que constan en las tablas salariales anexas.

Artículo 8º - Normas supletorias

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 9º - Conceptos retributivos e indemnizatorios

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

Conceptos retributivos:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias de verano, octubre y Navidad.
- Horas extraordinarias.
- Complementos:
 - a) Plus de asistencia.
 - b) Plus de mérito.
 - c) Plus de domingos y festivos.
 - d) Plus de nocturnidad.

Artículo 10º - Salario base

El salario base de los/as trabajadores/as incluidos/as dentro del ámbito de aplicación de este convenio, es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

Artículo 11º - Plus de domingos y festivos

Se percibirá en caso de trabajar una jornada de ocho horas en domingo o día festivo acorde a la cantidad fijada en las tablas anexas.

Durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador percibirá el plus de domingos y festivos en proporción al tiempo de vacaciones disfrutado, tomando como referencia un importe equivalente a tres pluses de domingos y festivos por cada periodo completo de 30 días de vacaciones, calculados conforme a su jornada habitual en domingos.

Artículo 12º - Plus de mérito

El personal de relaciones públicas cobrará este plus, cuando acredite formación reglada con el correspondiente título oficial, y posea las habilidades necesarias para realizar visitas guiadas en dos o más idiomas no nativos.

La categoría de camarero/a cobrará este plus, cuando acrediten formación reglada de grado medio o superior con el correspondiente título oficial en dicha profesión.

Artículo 13º - Plus de asistencia

El complemento denominado plus de asistencia, se devengará por jornada de ocho horas efectivamente trabajada, en la cuantía que para cada nivel o categoría figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 14º - Horas extraordinarias

El número de horas extraordinarias tendrá los límites establecidos en las disposiciones legales en vigor.

El precio para la hora extraordinaria será aquel que para cada categoría se especifica en las tablas salariales anexas.

Estas cantidades se entienden brutas por hora.

Artículo 15º - Plus de nocturnidad

Los trabajadores/as que realicen su actividad laboral entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán la bonificación correspondiente del 25 por ciento sobre su salario hora.

Artículo 16º - Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio, octubre y Navidad, son las que figuran para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas.

Estas pagas se abonarán en la primera quincena del mes correspondiente.

No se permitirá prorrateo semanal o mensual de dichas gratificaciones que deberán ser abonadas en las fechas previstas.

Artículo 17º - Período de prueba

Se establece un período de prueba máximo de:

- 6 meses para técnicos/as titulados/as.
- 2 meses para el resto de trabajadores/as.

Artículo 18º - Licencias y permisos

El/La trabajador/a, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido con arreglo a las percepciones totales establecidas en el presente convenio, por las siguientes causas:

- a) Por tiempo de 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en los casos de, fallecimiento del cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno y otro cónyuge.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del 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.

d) Dos días en los casos de fallecimiento de nietos/as, abuelos/as, hermanos/as de uno y otro cónyuge.

e) Un día natural por matrimonio de hijos/as o hermanos/as.

En el caso previsto en los apartados b) y d) del presente artículo, los plazos anteriormente consignados, podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos, cuando el/la trabajador/a tuviere que realizar un trayecto no inferior a 200 km.

Las licencias y permisos contemplados en este artículo, serán reconocidas a las parejas de hecho, siempre que las mismas acrediten suficientemente la convivencia, mediante certificación o acreditación del registro oficial de parejas o uniones de hecho.

Así mismo, en lo no dispuesto en el presente artículo, se aplicará lo previsto en las disposiciones legales.

Artículo 19º - Prendas de trabajo

La empresa facilitará a todos los/as trabajadores/as con carácter general, uniforme o prenda de trabajo en función del cometido que desempeñe en la misma.

La conservación, limpieza y aseo de las prendas de trabajo, será a cargo de los/as productores/as, quienes vendrán obligados a utilizarlos durante la jornada laboral, no pudiéndolo hacer fuera de ésta.

Artículo 20º - Prevención de riesgos laborales

Se seguirá desarrollando el contenido de la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, "Ley de Prevención de Riesgos Laborales", por la comisión de salud laboral.

A los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, se les garantizará una revisión médica anual por cuenta de la empresa y en horas de trabajo.

Artículo 21º - Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo o enfermedad

En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o no laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, la empresa garantizará al trabajador/a la prestación complementaria hasta el cien por ciento del salario base correspondiente a su categoría conforme se determina en el artículo 10 del presente convenio, desde el dieciseisavo día a partir del comienzo de la baja hasta el límite de treinta días, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido, la obligación de abono por parte de la empresa, de la indicada prestación complementaria.

En caso de que a consecuencia de la enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral, el/la trabajador/a requiriese hospitalización, la empresa garantizará al trabajador/a la prestación complementaria hasta el setenta y cinco por ciento del salario bruto total correspondiente a su categoría. Esta prestación complementaria será abonada al trabajador/a desde el día de comienzo de la baja y hasta el mismo límite de los treinta días anteriormente citados.

Artículo 22º - Póliza de seguro de accidentes

La empresa, mediante la correspondiente póliza de seguros, cubrirá los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente, total y absoluta de los/as trabajadores/as por accidente de trabajo, garantizando al accidentado/a o a sus causahabientes, en caso de fallecimiento, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- 45.000,00 euros en caso de fallecimiento del productor/a por accidente de trabajo.
- 50.000,00 euros en caso de invalidez permanente total para el trabajo habitual, o de grado superior derivada de la misma contingencia.

Una vez formalizada la póliza, la empresa deberá comunicar a la compañía aseguradora las nuevas contrataciones, exceptuándose tan solo a aquellos trabajadores/as eventuales contratados por tiempo no superior a tres meses, quienes quedan excluidos de la póliza, a todos los efectos, salvo que sus contratos fueran prorrogados y presten servicios por un tiempo superior al anteriormente indicado.

Artículo 23º - Visitas médicas

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido de 2 horas al año para asistencia al médico/a de cabecera de la Seguridad Social en el ambulatorio, siempre que no le sea posible acudir fuera de horario laboral.

Así mismo, para visitar al especialista, todo/a trabajador/a, tendrá derecho a permiso retribuido previa presentación del volante del médico/a de cabecera.

Artículo 24º - Faltas y sanciones de los/as trabajadores/as

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los/as trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 25º - Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 26º - Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

Artículo 27º - Faltas leves

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta quince minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Artículo 28º - Faltas graves

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros/as trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otros/as trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El/la trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes/as, empresario/a o directivos/as, u otros/as trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros/as trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los/as trabajadores/as o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador/a, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario/a, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado/a y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 29º - Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1. Dos faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, tres faltas de asistencia en el período de seis meses o cuatro durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as otros/as trabajadores/as o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario/a, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los/as demás trabajadores/as.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el/la trabajador/a para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 30º - Clases de sanciones

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- 1) Amonestación.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- 2) Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

— Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

— Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

— Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los/as trabajadores/as fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 31º - Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Artículo 32º - Garantías sindicales

El/la delegado/a de personal de la empresa, detenta la capacidad de negociación con el empresario/a, en defensa de los intereses de sus representados/as, reconociéndole las funciones y garantías señaladas en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 33º - Sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos derivados del procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Las partes firmantes determinan que, en caso de desacuerdo en los periodos de consultas previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, someterán sus discrepancias a los procedimientos de conciliación y mediación establecidos mediante el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales – PRECO (BOPV 66, de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 34º - Comisión paritaria

Se establece una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria está integrada por un representante de los/as trabajadores/as y por un representante de la empresa.

La comisión tendrá su sede y se reunirá en los locales de la empresa.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

a) Interpretación del convenio, debiendo pronunciarse con carácter previo al planteamiento de conflictos colectivos que versen sobre la interpretación del convenio. La comisión dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, pudiendo pronunciarse sobre cuantas cuestiones y controversias que, gozando de afectación general, le sean sometidas.

La empresa, los/as trabajadores/as o cualquiera de sus representaciones podrán instar un pronunciamiento de la comisión paritaria en las materias objeto de su competencia.

Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

En caso de que la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes convienen acudir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en las modalidades de conciliación y mediación.

Artículo 35. Igualdad de trato y oportunidades

Las partes firmantes del convenio, entienden que es necesario establecer un marco normativo para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Las partes acuerdan las siguientes medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI:

a) Igualdad de trato y no discriminación.

Las partes se comprometen a crear un ambiente favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, ya sea por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Acceso al empleo.

La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

c) Clasificación y promoción profesional.

Se deberán seguir criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

d) Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa integrará, en su caso, en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, así como contendrá los aspectos mínimos que señala el Decreto Ley 1026/2024.

e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentará un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro, garantizándose la aplicación del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo ante comportamientos discriminatorios.

f) Permisos y beneficios sociales.

La empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos establecidos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

g) Régimen disciplinario.

Se considerarán especialmente graves los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Tabla salarial 2026

CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PE VERANO	PE OCTUBRE	PE NAVIDAD	PLUS MÉRITO	PLUS DÍA DOMINGO Y FESTIVO	HORA EXTRA	SALARIO BRUTO ANUAL
Jefe/a relaciones públicas	I	1.787,22	346,43	1.750,43	1.750,43	1.750,43	114,27	45,51	25,41	32.226,43
Coordinador/a relaciones públicas	II	1.618,00	313,57	1.642,78	1.642,78	1.642,78	114,27	45,51	23,34	29.478,47
Oficial administrativo/a	II	1.618,00	313,57	1.642,78	1.642,78	1.642,78	114,27	45,51	23,34	29.478,47
Supervisor/a	III	1.500,98	290,91	1.510,64	1.510,64	1.510,64	114,27	45,51	21,38	27.405,85
Auxiliar de supervisor/a	III-2	1.397,66	270,86	1.430,51	1.430,51	1.430,51	114,27	45,51	20,52	25.685,01
Guía	IV	1.347,90	261,22	1.367,25	1.367,25	1.367,25	114,27	45,51	19,65	24.782,46
Camarero/a	IV	1.337,77	259,40	1.222,37	1.222,37	1.222,37	114,27	45,51	19,65	24.204,50
Ayudante de camarero/a	IV	1.316,34	255,28	1.174,37	1.174,37	1.174,37	0,00	45,51	19,65	22.382,57
Auxiliar de guía – administrativo	IV	1.201,35	195,05	1.170,60	1.170,60	1.170,60	0,00	45,51	11,26	20.268,61
Auxiliar de camarero/a – tienda y servicios	IV	1.199,76	122,73	1.169,01	1.169,01	1.169,01	0,00	45,51	10,76	19.376,96