

COMUNICADO CONJUNTO

MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO:

HAY PREACUERDO

La Granja (Segovia), a 7 de abril de 2026

Estimadas compañeras y compañeros,

Tras las reuniones mantenidas estos últimos meses, y en estos días hasta la madrugada, **hemos conseguido alcanzar un preacuerdo entre los tres sindicatos y la empresa** para firmar un convenio colectivo **digno, coherente y de gran impacto económico** sobre los salarios, sin tocar la prima de producción.

Los puntos clave del texto son:

- **Una importante subida salarial, que gira en torno a la equiparación del salario base** (pagas ordinarias y extraordinarias) **al SMI** durante toda la vigencia del convenio, desde la publicación del mismo.
- **Aumento del complemento de IT al 100 % en la primera baja en el año natural y 90 % en la segunda**, incluyendo para el cálculo complementos salariales que antes no se tenían en cuenta, mejorando lo que marca el régimen general de la Seguridad Social.
- **Mejora en las condiciones del plus de distancia**, permitiendo un cambio unilateral de domicilio, con un máximo de 50 km.
- **Regulación de la calidad de la comida de personal.**
- **Aumento del presupuesto para créditos personales a 130.000 €** por año.
- **Se regula el pago del IRD** a personas que ejerzan labores de responsabilidad en los departamentos.
- **El importe de la ayuda para calzado se equipará** entre mujeres y hombres, estableciéndolo en 2026 en 125,17 €, con subidas para los próximos años.
- **La formación realizada en la LMS puntuará** para la nota de las Habilitaciones.
- **Se creará una mesa de estudio para el cambio del sistema retributivo** de cara al futuro.
- **Negociación en los centros de una posible implantación del turno seguido generalizado** con una prueba piloto.
- Incorporación de medidas del **Plan de Igualdad y medidas de no discriminación y protocolo de acoso hacia las personas LGTBI, protocolo de fenómenos atmosféricos adversos y de mujeres embarazadas.**
- Se crea oficialmente el área de **Eventos** y se incluye en el convenio las categorías de **Spa** y de **Golf** pendientes de definir.

Hemos conseguido **duplicar la aportación económica** que la empresa inicialmente ofrecía, pero para alcanzar el coste estas medidas, se va a regular una serie de situaciones de flexibilidad:

- Comunicación de calendarios mensuales de libranzas y turnos, manteniéndose el día 1 del mes anterior como fecha de publicación.
- **Deslizamiento de jornada +/- 30 minutos** en el comienzo del turno, con preaviso de mínimo 7 días manteniendo la duración total de la jornada.
- En los paradores donde sea posible y necesario, durante los 6 meses de menor actividad (reflejada en los calendarios anuales), se creará una **bolsa de horas** de hasta 45 minutos diarios (para jornadas completas). Dicho tiempo podrá ser requerido por la empresa en los 6 meses de mayor actividad, respetando las disposiciones legales y de convenio sobre descanso entre jornadas; y las medidas de conciliación. Estas modificaciones deben publicarse en los calendarios mensuales. Ambas medidas (deslizamiento y modificación de jornada) no pueden ser aplicadas al mismo tiempo.
- **Se elimina el fondo de productividad** para financiar el conjunto de medidas.
- En aquellos Paradores que hayan tenido pérdidas económicas (G.O.P.) durante un mínimo de dos meses consecutivos, en al menos dos de los tres últimos años **se procederá a negociar el cierre vacacional del Parador con la RLPT de cada centro** de trabajo afectado. Podrían incluirse dentro de la negociación las vacaciones, los días abonables, sus descansos compensatorios y los excesos de jornada correspondientes de cada establecimiento.

La próxima semana se realizará la firma oficial; y el texto continuará su tramitación con la autorización de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.