

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo del sector para las industrias de hostelería de Álava**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2018-2019-2020 para el sector de hostelería de Álava. Código convenio número 01000755011981.

ANTECEDENTES

El día 15 de noviembre de 2018 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial SEA Empresas Alavesas y ASHOVI Asociación Hostelería Vitoria y la representación social UGT y CCOO en la mesa negociadora, el día 23 de octubre de 2018.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 22 de noviembre de 2018

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Convenio colectivo provincial de trabajo para las industrias de hostelería de Álava
2018-2020**

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1º. Ámbito de aplicación personal y funcional y territorial

El presente convenio colectivo es de aplicación a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras del sector de la hostelería de Álava, de manera que su ámbito alcanza no solo las actividades relacionadas con la hostelería clásica, sino también a los servicios y formas de la nueva hostelería, del ocio y del turismo.

Se incluyen en el sector de la hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad (personas físicas o jurídicas, así como cualquier agrupación pública, semipública o privada) y de los fines que persiga, realicen en establecimientos o instalaciones fijas o móviles, cubiertas o descubiertas y tanto de manera continuada como ocasional, actividades de:

- Alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, camping, y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general. Se incluyen también los servicios de ocio, deporte, animación, esparcimiento y relax, así como los servicios termales, belleza, salud y similares, prestados directamente por las empresas de hostelería con carácter complementario a la actividad principal hostelera.

- Asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de catering, colectividades, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías, etc

- Cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigú y similares.

- Además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos, bingos.

- Asimismo, billares, toda clase de salones recreativos y "cybercafes" u otros servicios de ocio y esparcimiento.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá pacto previo de la comisión negociadora del V ALEH.

Determinación de las partes. El presente convenio lo conciertan, por la parte empresarial, las asociaciones empresariales SEA empresas Alavesas y Hostelería Vitoria-ASHOVI; y por la parte social, los sindicatos UGT y CCOO, todos ellos con capacidad y legitimación según lo previsto en el artículo 87. del ET.

Artículo 2º. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2018 y tendrá una vigencia de 3 años, es decir se extinguirá el 31 de diciembre de 2020 cualquiera que sea la fecha de su publicación, entendiéndose denunciado automáticamente sin necesidad de petición de las partes a partir del día primero de diciembre de 2020.

Ambas partes, de conformidad con lo que establece el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan establecer una ultraactividad del presente convenio de 30 meses, contados desde el día 1 de enero de 2021. Ello no obstante, si durante la vigencia del presente convenio se produjera una modificación de la legislación laboral por la que se estableciese,

como norma general, la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos, la misma será de aplicación directa al presente convenio colectivo.

Las partes acuerdan igualmente que transcurridos 24 meses de negociación del siguiente convenio sin que se logre alcanzar un acuerdo, se podrán poner en marcha los mecanismos de desbloqueo de la negociación a través de los procedimientos previstos en el PRECO.

Artículo 3º. Absorción y compensación

Las condiciones económicas y demás pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 4º. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que apreciadas en su conjunto superen el presente convenio.

Artículo 5º. normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Legales, que resulten de aplicación en cada momento: Estatuto de los Trabajadores, V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de hostelería, etc. En el supuesto de que por normativa legal, resolución administrativa, negociación de ámbito superior, decisión judicial, en conflicto individual o colectivo no homologase, o se modificase o anulara alguno de sus pactos, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas no homologadas o declaradas nulas.

En el supuesto anterior, la comisión negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de las cláusulas afectadas como no homologadas, modificadas o declaradas nulas, y mientras se lleva a cabo dicha negociación, será de aplicación el contenido de la nueva norma.

Capítulo II

Jornada de trabajo y descansos

Artículo 6º. jornada de trabajo

Se establece una jornada de trabajo, de trabajo efectivo en el puesto, que será en cómputo anual de 1.746 horas para cada uno de los tres años de vigencia del convenio. Se elaborará en las empresas un calendario, en el que se hará constar, la jornada diaria, el descanso semanal, el periodo de vacaciones y en su caso los festivos abonables, siendo estos exclusivamente negociados entre la empresa y el comité.

Al objeto de poder efectuar el cálculo del salario de los/as trabajadores/as a tiempo parcial y solo a estos efectos, se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada teórica semanal a tiempo completo que deriva de la jornada anual de las correspondientes 1.746 horas.

Queda excluido como trabajo efectivo el tiempo empleado por el trabajador/a para otros menesteres, tales como bocadillo en jornada continuada, comida, o cualquier otra interrupción en el trabajo real y efectivo. No obstante lo anterior, aquellos/as trabajadores/as que realicen una jornada inferior a la pactada de trabajo efectivo se les respetará.

Artículo 7º. fiestas abonables y no recuperables

Los días que se establecen en el calendario laboral oficial, como abonables y no recuperables, en el caso de que sean trabajados, se podrán acumular entre sí, y su disfrute se efectuará en fecha que al trabajador/a le interese, respetándose siempre las necesidades del servicio.

Artículo 8º. descanso semanal

Durante la vigencia de este convenio, las partes acuerdan que los trabajadores/as que prestan servicios en las empresas de hospedaje, incluidos los departamentos de cafetería, restaurantes y cocina, disfrutarán de 2 días consecutivos de descanso semanal, y una vez al mes en sábado y domingo.

Para los trabajadores/as que prestan sus servicios en el resto del sector, este descanso será de 1,5 días, y una vez al mes coincidirá con el fin de semana (sábado/domingo—domingo/lunes).

No obstante lo previsto en el presente artículo, las empresas del sector de hospedaje podrán acordar con la representación legal de los/as trabajadores/as, o en su defecto con la totalidad de la plantilla, la modificación del sistema de descanso semanal, fraccionando el disfrute de los dos días consecutivos en períodos de 1,5 y medio día, o bien en días separados. Tales acuerdos deberán ser comunicados a la comisión paritaria del convenio de hostelería de Álava, a efectos de comprobar que los mismos se ajustan a lo regulado en el mismo.

En materia de descanso semanal, se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que vengán disfrutando determinados/as trabajadores/as, y que superen dichos días previstos de descanso.

Artículo 9º. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período o periodos de vacaciones de 30 días naturales al año, retribuidos con arreglo al salario real y sin que en ellos se comprendan más de cinco días festivos oficiales. En el caso de percibir el salario convenio, no podrá ser el importe de las vacaciones inferior a la suma de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento en especie y alojamiento en su caso.

El periodo o periodos de su disfrute y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas.

— Se establece un periodo de 20 días ininterrumpidos entre los días 1 de junio a 30 de septiembre, atendiendo siempre dentro de estos meses las necesidades de organización de la empresa.

— El resto de los 10 días restantes, se disfrutará también de forma ininterrumpida en el resto del año y atendiendo siempre las necesidades de organización de la empresa y del trabajo.

— En todo caso, si la empresa o sección de actividad procediera al cierre del establecimiento o sección por vacaciones y por un mínimo de 15 días, el/la empleado/a se verá obligado a disfrutar las vacaciones en tal periodo de cierre, siempre y cuando haya sido anunciado el cierre debidamente con un mínimo de antelación de dos meses.

— Las fiestas retribuidas abonables y no recuperables, podrán acumularse al periodo o periodos de vacaciones anuales de cada trabajador/a, o ser disfrutadas en otros periodos que podrán ser de manera continuada o en fracciones y siempre en días naturales. Para el disfrute vacacional de estos días en su caso, se atenderá preferentemente a las necesidades del servicio.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas al embarazo, parto, lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores; que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. En este mismo sentido, y siempre que causen alta antes del 31 de diciembre, los/as trabajadores/as que durante el disfrute de las vacaciones sean hospitalizados/as por cualquier

causa, tendrán derecho al disfrute de dichos días de hospitalización, respetando en todo caso el límite de los días que tuviera previstos para vacaciones.

Artículo 10º. Periodo de prueba

Tratándose de materia reservada y exclusiva del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, de conformidad con el artículo 84 del ET, se estará a lo allí dispuesto, y que seguidamente se reproduce:

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

DURACIÓN DEL CONTRATO	GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES		
	GRUPO PRIMERO DE TODAS LAS ÁREAS Y GRUPO SEGUNDO DEL ÁREA QUINTA	GRUPO SEGUNDO DE TODAS LAS ÁREAS, EXCEPTO DEL ÁREA QUINTA	GRUPO TERCERO DE TODAS LAS ÁREAS
Por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos.	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses.	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses.	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

Período de prueba de personal directivo. En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales de las referidos en el artículo 16 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería, el periodo de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Nulidad del periodo de prueba. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en las empresas, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubieran superado.

Contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial. En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en los artículos anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

Contratos formativos. El periodo de prueba de los contratos en prácticas no podrá ser superior a un mes para los trabajadores y trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad.

El periodo de prueba de los contratos para la formación y el aprendizaje no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación y el aprendizaje el trabajador o trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

Interrupción del período de prueba. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al inscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

Normas comunes. Serán de aplicación al período de prueba las normas comunes siguientes:

– La empresa y el trabajador/a están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

– Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.

– Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Grupos profesionales del sistema de clasificación profesional del V ALEH

Se incorpora a continuación la relación de grupos y categorías profesionales del vigente V ALEH, a los efectos de facilitar la aplicación del régimen de duración de los períodos de prueba del contrato de trabajo contenido en el presente acuerdo:

Grupos profesionales del área funcional primera

Recepción- Consejería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión:

Grupo profesional 1:	Jefe/a de recepción 2º/2ª Jefe/a de recepción Jefe/a Comercial Jefe/a de administración Primer/a conserje
Grupo profesional 2:	Recepcionista Conserje Administrativo/a Relaciones públicas Comercial Técnico/a prevención riesgos laborales Ayudante recepción y/o conserjería Telefonista Ayudante/a administrativo/a
Grupo profesional 3:	Auxiliar de recepción y conserjería

Grupo profesionales del área funcional segunda

Cocina y Economato:

Grupo profesional 1:	Jefe/a de cocina Segundo/a jefe/a de cocina Jefe/a de catering
Grupo profesional 2:	Jefe/a de partida Cocinero/a Repostero/a Encargado/a de economato Ayudante de cocina Ayudante de economato
Grupo profesional 3:	Auxiliar de cocina/economato

Grupos profesionales del área funcional tercera
Restaurante, sala, bar y similares, colectividades y pista para catering

Grupo profesional 1:	Jefe/a de restaurante o sala Segundo Jefe/a de restaurante o sala Jefe/a de operaciones de catering Gerente de centro
Grupo profesional 2:	Jefe/a de sector Camarero/a Barman/Barwoman Sumiller/a Jefe/a de sala de catering Supervisor/a de catering Supervisor/a de colectividades Supervisor/a restauración moderna Preparador/a montador/a catering Conductor/a equipo catering Preparador/a restauración moderna
Grupo profesional 3:	Ayudante camarero/a Ayudante de equipo de catering Monitor/a o cuidador/a de colectividades Asistente/a de colectividades Asistente preparador/a o montador/a de catering Asistente/a restauración moderna

Grupos Profesionales del área funcional cuarta-
Pisos y Limpieza

Grupo profesional 1:	Gobernante/a o encargado/a general Subgobernante/a o encargado/a de sección
Grupo profesional 2:	Camarero/a de pisos
Grupo profesional 3:	Auxiliar de pisos y limpieza

Grupos profesionales del área funcional quinta
Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Grupo profesional 1:	Jefe/a de servicios de catering Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares Encargado/a de mantenimiento o servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)
Grupo profesional 2:	Encargado/a de sección Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)
Grupo profesional 3:	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares

Grupo profesionales del área funcional sexta.
Servicios complementarios

Grupo Profesional 1:	Responsable servicio
Grupo Profesional 2:	Técnico de servicios (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud) Especialista de Servicios (Socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos. Masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente).
Grupo Profesional 3:	Auxiliar de servicios (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)

Capítulo III**Conceptos retributivos e indemnizatorios****Artículo 11º. Conceptos retributivos en general****A. Conceptos salariales.**

- a). Salario base.
- b). Complementos:
 - Plus de antigüedad
 - Plus de nocturnidad.
 - Plus de domingos y festivos.
 - Horas extraordinarias.
 - Gratificaciones de julio y Navidad, “Bonus” 31 de octubre.

B. Conceptos indemnizatorios y/o suplidos.

- Plus de distancia.
- Plus de compensación ropa y/o calzado

C. Otros conceptos.

- Complemento en Especie.
- Alojamiento.

Se incluirán en nómina, la categoría profesional a que pertenece cada trabajador/a así como el nivel, o grupo profesional correspondiente.

El plus de distancia se fija en el texto del convenio.

Artículo 12º. Salario base

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

Artículo 13º. Antigüedad

Los importes de antigüedad, cuyos porcentajes se aplicarán sobre el salario base, consistirán:

- Un 3 por ciento al cumplirse los 3 años en la empresa.
- Un 8 por ciento al cumplirse los 6 años.
- Un 16 por ciento al cumplirse los 9 años.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la del ingreso en la empresa, incluido el período de aprendizaje formativo y computándose los incrementos a partir del mes siguiente a su reconocimiento.

Artículo 14º. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 24:00 de la noche y las 06:00 de la mañana, tendrán un incremento del 25 por ciento sobre el salario base. Las comprendidas entre las 22:00 horas y las 24:00 horas de la noche tendrán el valor de una hora ordinaria.

La fórmula para calcular la hora nocturna será:

$$\frac{\text{Salario base X 12 + 25 por ciento}}{\text{Horas anuales}}$$

Aquellos/as trabajadores/as que durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de publicación en el BOTHA del presente convenio (excluidos los periodos de vacaciones o de suspensión del contrato por cualquiera de las causas del artículo 45 del ET) hubieran prestado servicios de manera regular, normal o habitualmente de 22:00 a 24:00 horas, percibiendo por esas dos horas, en concepto de plus de nocturnidad, una retribución superior al valor de la hora ordinaria, mantendrán en sus empresas dicho exceso de retribución, mediante el abono de un complemento personal, no absorbible ni compensable, cuyo devengo y abono solamente procederá en tanto en cuanto sigan prestando servicios efectivos de manera regular, normal o habitual en esas dos mencionadas horas de trabajo, una vez publicado el presente convenio.

Durante la vigencia del presente convenio, los/as trabajadores/as cuya jornada laboral sea íntegramente nocturna, prestando servicios entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 de la mañana; tendrán igualmente derecho a percibir, por la misma cuantía, el complemento personal, no absorbible ni compensable, a que se refiere el párrafo anterior del presente artículo.

Durante los 3 años de vigencia del convenio, con ocasión del trabajo habitual que se realice en las noches de Nochebuena o Nochevieja, y los días de la Natividad o Año Nuevo, los trabajadores/as percibirán un plus de 51,76 euros cada una de las citadas noches o días. Para el abono de este plus, se tendrá en cuenta lo siguiente:

– En las noches de Nochebuena y Nochevieja, comenzará su devengo a partir de las diez de la noche. En caso de que la prestación de servicios durante estas noches a partir de esta hora, sea en jornada inferior a la habitual, el importe del citado plus será prorrateado.

– En los días de la Natividad y Año Nuevo, también en caso de prestación de jornada inferior a la habitual, el importe del citado plus será también prorrateado.

Artículo 15º. Horas extraordinarias

Quedan suprimidas todas las horas extraordinarias que se realicen de manera habitual en las empresas del sector. Las horas extraordinarias se retribuirán como mínimo en la cuantía que se recoge en el anexo III del convenio. Independientemente de esa cuantía se tendrá en cuenta la antigüedad o salario superior al convenio.

Preferentemente y de común acuerdo entre empresa y trabajador/a podrá sustituirse el abono de las horas extraordinarias prestadas por tiempo libre de trabajo.

Asimismo, de común acuerdo, se podrán acumular las horas extraordinarias y disfrutarlas en el momento que se fije por empresa y trabajador.

Artículo 16º. Plus de domingos y festivos

Se establece un plus por trabajo en domingo o festivo, en jornada completa, cuantificado en el 2 por ciento del salario base de cada nivel salarial. Si la jornada diaria fuera reducida, se abonará la parte proporcional.

Aquellos/as trabajadores/as que durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de publicación en el BOTHA del presente convenio (excluidos los periodos de vacaciones o de suspensión del contrato por cualquiera de las causas del artículo 45 del ET) hubieran prestado de manera regular, normal o habitualmente servicios en domingos y/o festivos, percibiendo en concepto de plus de domingos y festivos, una retribución superior al 2 por ciento del salario base correspondiente a su nivel salarial; mantendrán en sus empresas dicho exceso de retribución, mediante el abono de un complemento personal, no absorbible ni compensable,

cuyo devengo y abono solamente procederá en tanto en cuanto presten servicios efectivos de manera regular, normal o habitual en domingos y/o festivos

Artículo 17º. Gratificaciones extraordinarias

Todo/a trabajador/a tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en julio y Navidad, a salario real, incrementadas en su caso con el importe correspondiente a 30 días de antigüedad, no pudiendo ser dichas pagas inferiores como mínimo al resultado de sumar los conceptos de salario base, antigüedad, y complemento en especie, del nivel profesional que le corresponda, o en el caso de los niveles III y IV según las cuantías especificadas en la tabla salarial del anexo III. Se entiende por salario real a efectos de este artículo, todo lo que el trabajador/a percibe por todos los conceptos de una mensualidad. Estas pagas se cobrarán íntegras independientemente de la situación de IT.

Artículo 18. "Bonus 31 de octubre"

El concepto retributivo exclusivo, único, específico y uniforme, de carácter anual y con denominación de "Bonus de 31 de octubre," será pagadero en esta misma fecha, con el mismo criterio de devengo y pago que las pagas extraordinarias (ejem. de 1 de noviembre a 31 de octubre, sin tener en cuenta lógicamente ni el salario real ni antigüedad, ni cualquier otro concepto) y que podrá ser prorrateado mensualmente, será de la siguiente cuantía:

Durante la vigencia del convenio, tendrá el mismo importe que la paga extraordinaria de tablas salariales del nivel III, para todos los niveles, grupos y categorías del convenio y a jornada completa. Para los/as trabajadores/as que presten servicios a jornada parcial, el importe de dicho "bonus" será el equivalente al por ciento de la jornada reflejada en el oportuno "parte de alta en la S. Social" que tuviera al inicio de la relación laboral.

Artículo 19º. Complemento en especie

El complemento en especie de manutención podrá sustituirse o compensarse, mediante la cantidad que para tal concepto se especifica en las tablas salariales. Dicha cantidad, se abonará en su caso a todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, con independencia de la actividad de la empresa. Este complemento en especie, constará de dos platos y postre, como mínimo y procurando que la comida sea de tipo usual y digna.

Artículo 20º. Plus de distancia

Se garantiza a los trabajadores/as del sector el derecho a percibir en concepto de plus de distancia, la cantidad que resulte a razón de 0,26 euros en 2018 y 0,27 euros en 2019 por Km. y un viaje de ida y vuelta al día, siempre que no disponga de transporte urbano o la empresa no ponga medios propios de locomoción.

El cómputo de distancia se realizará desde el domicilio del trabajador/a y exclusivamente será de aplicación cuando la empresa radique fuera del casco urbano, pero dentro del término municipal en que se asiente la misma.

Artículo 21º. Subida salarial

Para los años 2018 y 2019, los salarios serán los que se especifican en la tabla salarial anexo III.

Para el año 2020, el incremento salarial se negociará en el primer trimestre del año, partiendo del diferencial que pueda producirse entre el 4,05 por ciento y la suma de los IPCs reales estatales de 2017 (1,2 por ciento), 2018 y 2019.

Régimen de inaplicación salarial. Las condiciones económicas establecidas en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que pretendan desvincularse del régimen salarial del presente convenio, deberán notificar su intención por escrito a la comisión paritaria del Convenio Provincial de

Hostelería de Álava, con domicilio en la sede territorial de Álava del Consejo de Relaciones Laborales (PRECO), calle Landaberde 35 de Vitoria-Gasteiz, así como a los representante de los trabajadores/as afectados por la exclusión, invitando a los representante de los trabajadores/as a llegar a un acuerdo al efecto. Para acceder a la exclusión, bastará con el acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, dicho acuerdo deberá ser en todo caso comunicado a la comisión paritaria en el plazo reglamentario. La comisión paritaria en igual plazo podrá acordar la revocación del acuerdo si constatase irregularidad es en la adopción del mismo.

De no tener ese acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as, en el plazo de 10 días de la notificación, o si no existiesen estos en la empresa, esta podrá en un plazo igual presentar solicitar de exclusión ante la comisión paritaria, la cual deberá pronunciarse en el plazo de 20 días siguientes al de dicha solicitud, teniendo su decisión carácter de vinculante. La solicitud deber ir acompañada de la documentación suficiente para valorar la situación de la empresa.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adaptarán por decisión de la mayoría de las representaciones que la integran. En caso de discrepancia entre dichas representaciones de la comisión paritaria, la empresa afectada podrá someter el expediente a cualquiera de los procedimientos de resolución de conflictos del PRECO, en los que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la comisión paritaria.

En el supuesto de autorizarse la exclusión solicitada, esta tendrá efectos para un año, debiendo solicitarse una nueva autorización para su prórroga, en caso necesario.

Capítulo IV

Conceptos diversos

Artículo 22º. Clasificación profesional

Los trabajadores/as que prestan servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio quedan clasificados en los grupos profesionales establecidos en el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, acomodándose los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales a reglas comunes para los trabajadores/as de uno y otro sexo.

Las modificaciones que sobre la materia pudieran producirse en el proceso de negociación en el ámbito estatal, se darán por incorporadas en este artículo, resultando por tanto de aplicación en el ámbito de este convenio.

Teniendo en cuenta las asimilaciones de las categorías de la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería a los nuevos grupos profesionales, realizados por la comisión paritaria del citado acuerdo laboral, se ha procedido a dar cumplimiento a lo dispuesto en la referida resolución sobre adaptación de las categorías existentes en este convenio Provincial, haciendo constar que las correspondencias señaladas responden únicamente a la pretensión de establecer asimilaciones al área y grupo profesional, teniendo por tanto un alcance exclusivamente funcional, y se establece a través de la tabla de homogeneización del anexo II de este convenio.

Auxiliar de hostelería de nuevo ingreso: los/as trabajadores/as del grupo IV que sean contratados/as sin contar con ninguna experiencia profesional, percibirán durante un periodo de 12 meses una retribución bruta anual de 17.568 euros. Si acreditan experiencia profesional inferior a 1 año, el periodo de 12 meses se reducirá en el número de meses de experiencia acreditada. Las nuevas contrataciones que se realicen en estas condiciones serán siempre a jornada completa, quedando excluidas las personas contratadas para labores de limpieza y quienes ostenten titulación de nivel igual o superior a FP de grado en Hostelería. En caso de despido improcedente del personal de nuevo ingreso contratado en estas condiciones, la indemnización por despido se calculará tomando como referencia el 100 por ciento del salario de convenio correspondiente al grupo IV.

Artículo 23º. Natalidad y matrimonio

Al producirse el nacimiento de hijo/a de la trabajadora o de la esposa del trabajador, la empresa abonará en 2018 por dicho concepto 88,46 euros.

En caso de matrimonio la empresa abonará en 2018 la cantidad de 57,24 euros siempre que el trabajador/a continúe prestando sus servicios.

Artículo 24º. Licencias y permisos

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos a salario real:

- a) Por matrimonio 20 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo/a, 3 días naturales, de los que 2 tendrán que ser laborables.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, padres-madres, hijos/as, hermanos/as y abuelos/as, 3 días naturales, ampliables a 2 más si es necesario desplazarse a más de 200 Km. y un 1 día más si el fallecimiento se produce a más de 300 Km. fuera de la provincia.
- d) Por matrimonio de hijo/a o hermano/a, 1- 2- o -3 días, según que la boda tenga lugar en la ciudad donde reside el trabajador/a, a más de 200 Km. o a más de 300 Km. fuera de la provincia.
- e) Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o desahucio del cónyuge, padres-madres, hijos/as, hermanos/as y abuelos/as 2 días naturales, que serán ampliados en 2 días más si es a más de 200 Km. Si el desplazamiento se produce a más de 300 Km. fuera de la provincia, 1 día más. En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, dicho permiso podrá hacerse efectivo durante la estancia del familiar afectado en el centro hospitalario, finalizando el mismo cuando este sea dado de alta o finalice la estancia hospitalaria.
- f) Por concurrencia a exámenes u oposiciones, el tiempo indispensable previa justificación.
- g) 1 día por comunión o bautizo de los hijos/as.
- h) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- i) Se podrá acumular en días completos la reducción de la jornada de lactancia del artículo 37.4 del ET. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstas en los apartados 4 y 5 del artículo 37 ET corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Al finalizar el permiso de lactancia y el periodo de disfrute de la reducción de jornada, el trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación a la fecha que se incorporará a su jornada ordinaria.
- j) 1 día por asuntos propios, que podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, y considerado como jornada efectiva, para atender personalmente asuntos propios. A tal efecto, el trabajador/a deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, con una antelación de, al menos 3 días, respetándose siempre las necesidades del servicio.
- k) Se dispondrá de una licencia retribuida para acudir a consultas médicas de la sanidad pública y/o especialistas, justificando fehacientemente la misma, durante un máximo de 10 horas al semestre y sin que se puedan acumular de un semestre para otro.

En los apartados b), c), d), e) y g) se entenderán extensivos al grado de afinidad, exista o no vínculo matrimonial, para lo cual tendrán que demostrarlo con la Certificación de Inscripción expedida por el Registro de Parejas de Hecho, de acuerdo a lo establecido en la Ley 2/2003 de 7 de mayo reguladora de las parejas de hecho.

Artículo 25º. Excedencia por cuidado de familiares

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho, a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación

Durante el tiempo máximo de excedencia, es decir dos años, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 26º. Situación IT

En los casos de incapacidad temporal, derivados de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, las empresas completarán a su cargo las prestaciones de la Seguridad Social, garantizando al trabajador, el 100 por ciento de sus retribuciones, pero solo en el caso de que estas sean otorgadas por la Seguridad Social y ello desde el día primero de la baja y hasta los 180 días.

El trabajador/a vendrá obligado en cualquier caso y como contraprestación, a entregar a la empresa, por sí o por persona que delegue, el parte de baja, dentro de los plazos legales establecidos.

Este derecho se respetará a los trabajadores/as cada vez que se produzca la baja médica por la misma enfermedad o accidente laboral hasta el máximo señalado. Iniciándose de nuevo el cómputo siempre que se trate de distinta enfermedad o accidente.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador/a durante el periodo anteriormente mencionado como consecuencia de la prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos, que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria, corresponderían al mismo trabajador/a caso de estar definitivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 27º. Póliza seguro de accidentes

Las empresas garantizarán a todos sus trabajadores/as un seguro de accidentes con las siguientes características:

- En caso de muerte una indemnización de 24.000 euros.
- En caso de Incapacidad Permanente Total y Absoluta para todo trabajo, una indemnización de 30.000 euros.
- En caso de una Invalidez Permanente Parcial, según el baremo de Invalidez de la Compañía aseguradora.

– Se incluye el riesgo de infarto de miocardio, cuando éste se produzca durante la jornada laboral, para el caso de muerte.

– La cobertura será tanto para la vida profesional, como para la privada.

A estos efectos las empresas suscribirán las correspondientes pólizas en compañías aseguradoras mercantiles, para la cobertura del riesgo. La empresa entregará copia al interesado, o en su caso, certificado de tenerla concertada.

Artículo 28º. Garantías sindicales y secciones sindicales

Ningún trabajador/a podrá ser despedido ni discriminado por motivo de pertenecer a una central sindical o participar en las actividades legales de las mismas.

El trabajador/a que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar su cargo sindical en los órganos de dirección, provinciales, nacionales, estatales o de zona, de una Central Sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo. El reingreso será automático y el trabajador/a ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

Las empresas comunicarán a los delegados/as de personal o comités de empresa las sanciones graves o muy graves que puedan ser aplicables a sus compañeros/as.

Tanto los delegados/as de personal como comités de empresa, dispondrán de un tablero de anuncios, para la divulgación de notas o comunicados de los trabajadores/as de la empresa.

Se reconoce el derecho de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales a organizarse en el seno de la empresa como secciones sindicales previa información de las mismas del número de afiliados/as.

Las secciones sindicales nombrarán un comité o secretario/a que asumirá la dirección de la sección sindical.

Para que exista un delegado/a de una sección sindical en la empresa, se precisa un número de afiliados/as a la misma central sindical, para lo cual se establece el siguiente baremo:

EMPRESA	AFILIADOS/AS	DELEGADOS/AS
Hasta 10 trabajadores/as	5	1
Hasta 15 trabajadores/as	7	1
Hasta 25 trabajadores/as	10	1
Hasta 50 trabajadores/as	15	1
Más de 50 trabajadores/as	20	1

En las empresas de menos de seis trabajadores/as se nombrará un delegado/a elegido por los trabajadores/as para las relaciones con la dirección.

Los trabajadores/as tendrán derecho a la realización de asambleas dentro del local de la empresa. Las secciones sindicales serán quienes las convocan y garanticen el orden del día y la convocatoria de la misma, con una antelación mínima de veinticuatro horas, y todo ello sin perjuicio de los derechos reconocidos legalmente a los delegados/as y comités de empresa.

Los delegados/as de centrales sindicales no podrán ser responsabilizados por su actividad sindical, en el marco de la Ley vigente durante su período de representación ni con posterioridad al abandono de su cargo.

Las empresas procurarán facilitar trimestralmente a los delegados/as sindicales una información general sobre la marcha y situación de las mismas.

Los delegados/as de personal y miembros de comités de empresa, disfrutarán de las siguientes horas mensuales para el cumplimiento de sus funciones sindicales:

- En empresas de hasta 100 trabajadores/as, quince horas.
- En empresas de 101 y hasta 250 trabajadores/as, veinte horas.
- En empresas de 251 y hasta 500 trabajadores/as, treinta horas.
- En empresas de 501 y hasta 750 trabajadores/as, treinta y cinco horas.
- En empresas de 750 trabajadores/as en adelante, cuarenta horas.

Así mismo los delegados/as de personal y miembros del comité, podrán disponer de un crédito de 8 horas mensuales más para acumular a las 15 horas, con cargo al cómputo anual.

Los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal, podrán tener capacidad para revisar todos los contratos de trabajo. En expedientes de regulación de empleo, utilizarán las horas necesarias requeridas para su desarrollo no computándose como horas no realizadas, las mismas.

Artículo 29º Ropa y calzado de trabajo

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal la ropa y el calzado, de uso exclusivo y obligatorio en el centro de trabajo. A los trabajadores/as eventuales, se proporcionará siempre que el contrato tenga una vigencia superior a 3 meses. En el caso de que alguna empresa no las facilite, abonará en 2018 en concepto de compensación la cantidad de 12,41 euros mes natural.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores/as o sus representantes, se señalarán su cuantía, duración y plazos, y que solo podrán utilizarse dentro de las instalaciones del empresa y durante la jornada de trabajo.

El trabajador/a responderá del uso adecuado de la ropa y calzado, siendo a su cargo el cuidado y buena presencia de la misma, que la recibirán en calidad de depósito y que devolverán en caso de cesar en la empresa.

La posible percepción por el concepto especificado en este artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tiene carácter de suplido (Artículo 26.2 del ET) estando exentas de cotización a la S. Social.

Artículo 30º. Respeto a la intimidad y libertad

Los trabajadores/as tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

En las empresas que se atente contra este derecho, con acciones u omisiones, que fueran contrarios a él, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre sanciones.

El comité de empresa, o representantes de los trabajadores/as y la Dirección de la empresa, velarán por el Derecho a la intimidad del trabajador/a afectado, procurando silenciar su identidad.

Artículo 31º. Formación

Las partes firmantes de este convenio, sensibilizadas frente al reto comunitario que supone la libertad de fronteras, y en el ánimo de dotar al sector de la máxima profesionalidad, declaran hacer frente al compromiso, de exigir y solicitar de las Administraciones Públicas y distintos Organismos, el derecho de los trabajadores/as del sector de recibir, vía formación, de cuantos, cursos de perfeccionamiento y calificación profesional sean necesarios para el pleno desarrollo profesional.

En este sentido, la formación que se desarrolle en el sector, atenderá, tanto a los requerimientos establecidos en el Acuerdo Vasco de Formación Continua, como a cualquier otro que exista, con independencia de su ámbito de actuación.

Artículo 32º. Manipuladores de alimentos

Todos aquellos trabajadores/as que, por su actividad laboral, tienen contacto directo con los alimentos durante su preparación, fabricación, transformación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, venta, suministro y servicio, observarán el más estricto cumplimiento de la normativa en materia higiénico-sanitaria sobre manipulación de alimentos.

Si la asistencia a la formación y/o trámites para la obtención y renovación del Carné de Manipulador (acciones formativas) se realizan dentro de la jornada laboral, se considera el tiempo invertido como permiso retribuido.

Si la realización de la formación, impartición y/o trámites se lleva a cabo fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido se considera:

– En la obtención inicial del carné (documento acreditativo de la formación), el 50 por ciento como permiso retribuido.

– En la renovación del carné, el 100 por ciento como permiso retribuido

Artículo 33º. Salud laboral

Todas las empresas y trabajadores/as afectados por el presente convenio observarán el más estricto compromiso de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todas las empresas se comprometen a realizar a sus trabajadores/as a través de sus Mutuas o Entidades a tal efecto, un reconocimiento médico anual.

Artículo 34º. Contratos de duración determinada

A. De conformidad con lo establecido en el artículo 12 y 15 del R. D. Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el ET, RD 2720/1988, se pacta y acuerda la regulación de los contratos que se formalicen o estén en vigor a la fecha de publicación en el BOTHA del presente convenio, y celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Este contrato estará sometido a las siguientes reglas durante la vigencia del convenio:

– Solo podrán superar la barrera de los 6 meses de duración para esta modalidad, aquellas empresas o centros de trabajo que no superen el 50 por ciento de la plantilla bajo esta forma de contratación, entendiéndose dicha situación limitativa, al inicio de la vigencia del citado contrato.

– La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

– A la finalización de este tipo de contratos, por expiración del plazo convenido, el trabajador/a tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 12 días por año trabajado, sin perjuicio de las modificaciones legales que sobre esta materia pudieran producirse durante la vigencia del presente convenio, que serán de aplicación directa a partir de su aprobación. Dicha indemnización afectará exclusivamente a aquellas extinciones de contratos que se produzcan a instancia del empresario/a y a partir de la publicación en el BOTHA del presente convenio.

B. Los contratos de obra o servicio determinado, regulados en el apartado 1.a del artículo 15 del ET, de conformidad con el RD 2720/1998, a la finalización de los mismos por la realización de la obra o el servicio objeto del contrato, tendrán también una indemnización de 12 días por año trabajado, y en las mismas condiciones de devengo y publicación que los contratos regulados en el Artículo 15.1.b, sin perjuicio de las modificaciones legales que sobre esta materia pudieran producirse durante la vigencia del presente convenio, que serán de aplicación directa a partir de su aprobación.

Se exceptúan en todo caso de indemnización los contratos de interinidad y los contratos formativos.

Artículo 35°. Extinción del contrato por causas objetivas y despido colectivo

En los supuestos, de extinción de contrato por causas objetivas al amparo de lo previsto en el artículo 52.c y artículo 51 del RDL 2/2015, y siempre que las causas de extinción legal de los contratos de trabajo estén fundados en razones técnicas, organizativas, o de producción, la indemnización prevista en los artículos de referencia será modificada a 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 36°. Movilidad geográfica

A los efectos de la compensación por gastos referidos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad geográfica, se determinan la cuantía total de los mismos, únicamente por traslado y a instancias de la empresa.

La compensación económica total por gastos según el nivel salarial, será la siguiente:

Nivel I	27 mensualidades
Nivel II	29 mensualidades
Nivel III	31 mensualidades
Nivel IV	33 mensualidades

En cuanto a los desplazamientos temporales regulados en el artículo 40.4 del Estatuto, el trabajador/a percibirá en tal caso además de los salarios, en concepto de dietas, la cantidad de 80,40 euros en 2018 y 82,02 euros en 2019; y el abono de los gastos de viaje que efectúe para iniciar y terminar el desplazamiento, así como los que sean consecuencia de los descansos trimestrales. Estos gastos no serán inferiores al coste real que se le ocasione al trabajador/a.

Estarán exentos de recibir la cantidad en concepto de dietas citada, aquellos trabajadores/as que sean desplazados por motivos de formación, reciclaje, perfeccionamiento profesional, especialización, o cualquier otro motivo de similar analogía. Estando en estos casos a lo que empresa y trabajador/a acuerden.

Artículo 37°. Determinación de las plantillas fijas

Considerando el alto índice de desempleados que pudieran existir en el ámbito de este convenio, y con el fin de colaborar con una política de contratación que ayude a conseguir una reducción de las tasas de desempleo, antes del día 31 de diciembre del año 2020, las empresas estarán obligadas a cumplir el porcentaje de plantilla fija en proporción a la media anual según la siguiente escala:

- De 0 a 5 trabajadores/as: 15 por ciento.
- De 6 a 15 trabajadores/as: 30 por ciento.
- De 16 a 30 trabajadores/as: 55 por ciento.
- de 31 a trabajadores/as 65 por ciento

Se exceptúa la aplicación de dicha escala:

- a) A los contratos de practicas o formación y aprendizaje
- b) A los contratos de sustitución o interinidad.
- c) A las empresas o centros de trabajo de carácter temporal o esporádico.

No se tendrán en cuenta a efectos de la media anual al personal "extra" que haya sido debidamente contratado.

Caso de que una empresa se fraccione y pase a dividir su plantilla en otras empresas, cada una de las nuevas tendrá la obligación de mantener el tanto por ciento de fijos que estuviera consolidado en la inicial o primitiva.

A efectos de cómputo práctico, un trabajador/a será siempre igual a la unidad, y en caso de fracción, el coeficiente superior a 0,75 o más, será también una unidad.

Artículo 38º. Contratos formativos

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en el Capítulo Sexto del V ALEH, y en el presente convenio:

Contrato en prácticas

- 100 por ciento de la retribución del nivel IV de las tablas salariales.
- Dicha retribución lo es para los trabajadores/as a jornada completa, si la misma fuera reducida se aplicará la parte proporcional.
- La duración máxima de esta modalidad contractual, será de 1 año.

Contrato para la formación y aprendizaje

- 85 por ciento de la retribución del nivel IV de las tablas salariales.
- Dicha retribución lo es para una prestación de trabajo efectivo al 85 por ciento de la jornada y con independencia de la edad del trabajador/a. De ser la prestación de trabajo efectivo inferior, dicho salario se reducirá proporcionalmente.
- La duración máxima de esta modalidad contractual, será de 1 año.

Artículo 39º- Garantía a los trabajadores/as de ETT; comisión de seguimiento de la subcontratación

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizaran que los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo de este convenio colectivo, así como de aquellas otras condiciones de este convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal.

Esta obligación constara expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a constituir, durante su vigencia, una comisión de seguimiento de la subcontratación (externalización) de servicios que formen parte de la actividad ordinaria de las empresas del sector, recabando datos de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as subcontratados, y procurando su equiparación con el personal directo de las empresas.

Las modificaciones del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores referidas exclusivamente a la subcontratación de obras o servicios en el sector de hostelería (no a la subrogación empresarial) que pudieran producirse durante la vigencia del presente convenio colectivo serán directamente aplicables a partir de su entrada en vigor.

Artículo 40º. Preaviso de cese

Los trabajadores/as que se propongan cesar al servicio de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional y contrato, deberán ponerlo en conocimiento de la misma y por escrito, con una antelación mínima de 15 días. La no concesión de este plazo de preaviso dará derecho

a la empresa a descontar de la pertinente liquidación el importe del salario de un día a valor contractual por cada día de retraso en el aviso.

No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono periódico del salario pactado.

41°. Régimen disciplinario.

La Dirección de la empresa podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidas en el Capítulo VIII del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Las modificaciones que sobre esta materia pudieran producirse en el proceso de negociación en el ámbito estatal, se darán por incorporadas en este artículo, resultando por tanto de aplicación en el ámbito de este convenio.

Artículo 42°. Comisión paritaria del convenio

Se constituye la comisión paritaria del convenio, con domicilio social en la sede territorial de Álava del Consejo de Relaciones Laborales (PRECO), calle Landaberde 35 de Vitoria-Gasteiz, que atenderá con carácter previo y obligatorio de cuantas dudas se susciten en la interpretación de este convenio.

Esta comisión estará compuesta por un máximo de 4 representantes de los empresarios y 4 representantes de los sindicatos firmantes de este convenio, asistidos por sus asesores, quienes dispondrán de voz pero no de voto. De la misma manera para cuantas dudas y consultas le sean requeridas a la comisión paritaria, esta procurará resolverlas en el plazo de 72 horas hábiles.

Además de la interpretación del convenio colectivo, esta comisión paritaria entenderá de aquellas cuestiones que a continuación de señalan:

– Los términos y condiciones para el cocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación de interpretación del convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 ET.

– El desarrollo de funciones de adaptación, en su caso de la modificación del convenio durante su vigencia.

– Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.

– La intervención en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, si así lo decidieran, la inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, cuando no exista representación legal de los trabajadores/as en la empresa.

– El plazo de actuación de la comisión paritaria deberá realizarse en un plazo máximo de 3 meses. A fin de garantizar la rapidez y efectividad de la misma, en su caso, y de no alcanzarse acuerdo, se someterán las discrepancias a los sistemas no judiciales de resolución de conflictos del PRECO.

Disposiciones Adicionales

Primera. Las empresas deberán cubrir los riesgos del artículo 27, mediante póliza de seguro, dentro del plazo de un mes contado a partir de la publicación del presente convenio en el BOTHA, fecha en que se asumirá esta obligación.

Segunda. Como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio, el día primero de 2018, se pacta que exclusivamente los conceptos salariales propiamente dichos, tendrán plenos efectos retroactivos a la fecha citada, excepto el artículo 8° sobre el descanso semanal,

el artículo 10º sobre el periodo de prueba, el artículo 14º sobre el plus de año nuevo, el artículo 20º sobre el plus de distancia, el artículo 24º sobre licencias y permisos, y el artículo 35º sobre la indemnización de los contratos; que serán todos ellos, a partir de la publicación del convenio.

Tercera. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 sobre absorción y compensación y durante la vigencia de este convenio, para aquellos trabajadores/as cuyas retribuciones por todos los conceptos y para su categoría o grupo profesional sean superiores a las fijadas en las tablas del presente, se establece y como garantía mínima mensual, de incremento, las cantidades que se consignan al efecto en cada nivel de las tablas salariales anexo III.

Cuarta. Dado que desde 1996, fecha en que se limitó la antigüedad a 9 años, aquellos trabajadores/as que tenían una antigüedad excedida de estos años, dicha cuantía resultante de ese exceso, se consolidó como un plus personal de antigüedad residual (PPA) y con la categoría de "Ad personam", donde sin perjuicio también del artículo 3 sobre absorción y compensación, se considera a esta cantidad residual de antigüedad como excluida de la compensación y absorción y sujeta por tanto al régimen de subida salarial.

Quinta. En relación al plus de nocturnidad (artículo 14) y al derecho al percibo de cantidades superiores por las horas trabajadas entre las 22 y las 24 horas, para aquellos trabajadores/as que así lo venían haciendo en los 12 meses anteriores a la publicación en el BOTHA del presente convenio, se hace constar que dicha cantidad superior (complemento personal) es el 25 por ciento del salario base por doce mensualidades, dividido entre la jornada anual de convenio, según se establecía en el convenio 2011-2014.

Así mismo, en referencia al plus de domingos y festivos (artículo 16), y al derecho al percibo de cantidades superiores de aquellos trabajadores/as que hayan prestado servicios con regularidad en domingos y festivos durante 12 meses inmediatamente anteriores a la publicación en el BOTHA del presente convenio; se hace constar que la cantidad superior a la que se hace referencia (complemento personal) será la diferencia entre 31,97 euros y el 2 por ciento del salario base correspondiente a su nivel salarial.

Anexo I

Capítulo XII V Aleh

Subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social. Garantías por cambio de empresario

Artículo 57. Introducción

El presente capítulo tiene por objeto garantizar la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas de colectividades, en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial.

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las actividades que se relacionan en el presente capítulo, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicadas, de acuerdo con lo siguiente:

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no estipulado en el presente acuerdo.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

Artículo 58. Exclusión

La presente regulación no será de aplicación a la actividad de Alojamiento y Hospedaje, ni como empresa principal o cliente, ni como empresa cedente o cesionaria, por lo que las empresas de este subsector de actividad se registrarán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Artículo 59. Ámbito de aplicación

1. Se entiende por servicio de colectividades o restauración social, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de colectividades o restauración social, por ejemplo en centros de enseñanza, hospitales y aeropuertos, entre otros.

2. A los efectos del presente acuerdo se entenderá por:

– Trabajadores y trabajadoras afectados o beneficiarios del contenido del presente acuerdo: los trabajadores/as efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral este realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, –ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.)– en los términos señalados en el artículo 61 de este acuerdo. En definitiva serán trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

– En cuanto a las empresas será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, con o sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en el sector de colectividades.

– Empresa principal o cliente: cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación, o no, del servicio; con independencia de que sea propietaria o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo, o lo sea por encomienda de su gestión en virtud de cualquier título.

– Empresa cedente: cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, pierda la cualidad de empresario/a con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de estos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

– Empresa cesionaria: lo será cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, adquiera la cualidad de empresario/a con respecto a la empresa, el centro de trabajo o la parte de estos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento, cesión o concesión.

– Comensal: sujeto al que van destinados los servicios de hostelería objeto de la sucesión o sustitución.

Artículo 60. Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial

Lo dispuesto en el presente capítulo será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista, transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades de colectividades, o partes de las mismas en virtud entre otros supuestos:

En los supuestos en que una empresa cese en la actividad de colectividades por decisión de la empresa principal y ésta se haga cargo directamente de la explotación, desarrollando dicha actividad de forma exclusiva o principal, asumirá la posición de empresa cesionaria conforme a lo previsto en este capítulo. Si la actividad pasase a prestarse por una tercera empresa, participada por la principal o dependiente de ella, en régimen de concesión, arrendamiento o cualquier otro título, operaría igualmente la subrogación.

Por lo que, lo dispuesto en este capítulo será de aplicación entre otros supuestos a los siguientes:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión mortis causa.

b) Sucesión de contratos, concesión de la explotación de servicios y concesiones administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones administrativas operará el presente capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones.

c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen asimismo:

1. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser un concurso de acreedores, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.

2. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, que resuelva el contrato por incumplimiento de las cláusulas del pliego de la concesión. Asimismo, operará la subrogación en los términos expresados en el presente capítulo, cuando por incumplimiento de los términos del pliego de la concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar la empresa principal resuelva el contrato designando directamente al nuevo titular de la concesión.

Artículo 61. Adscripción del personal

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores/as del subsector de colectividades y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el artículo 60 de este acuerdo, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá

como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, con antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario/a o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores y trabajadoras no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

Artículo 62. Aspectos formales de la subrogación

1. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

2. En el transcurso de los cinco días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario/a principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

- Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical.
- Trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
- Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.
- Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.
- Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cuales quiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores y trabajadoras en activo como a los ya cesados.

Evaluación de riesgos: En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores y trabajadoras previstas en el artículo 64 de este acuerdo.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores y trabajadoras.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en el anexo IV de este acuerdo, en el que constará declaración de aquellos trabajadores y trabajadoras que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario/a cedente, si este es persona física, o con los socios o socias accionistas, administradores o administradoras o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de éstos.

De no cumplir los requisitos establecidos, la empresa cesionaria automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente capítulo.

Artículo 63. Contenido de la protección

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador o trabajadora, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores y trabajadoras.

3. Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal solidariamente de las mismas.

4. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social:

a) La empresa cesionaria ésta obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos (jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes o cualesquiera otros) la empresa que asuma dicho pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les pudiera corresponder.

b) En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será ésta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

Artículo 64. Garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa y delegados y delegadas sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Artículo 65. Derechos de información y consulta

Tanto la empresa cedente como la empresa cesionaria, deberán informar a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

- La fecha cierta o prevista del traspaso.
- Los motivos del mismo.
- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
- Las medidas previstas respecto de los trabajadores y trabajadoras.
- La relación nominal de la totalidad de trabajadores y trabajadoras, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.
- La relación nominal y motivada de trabajadores y trabajadoras excluidos de la subrogación empresarial.
- TC2 de los cuatro últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador o trabajadora afectado respecto a su contrato individual.

Artículo 66. Readaptación del número de trabajadores y trabajadoras

Si por decisión administrativa o norma legal se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75 por ciento), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores y trabajadoras de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente acuerdo. De forma que la empresa de colectividades beneficiaria del aumento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores/as entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

Anexo II

Tablas de correspondencia y homogeneización entre las categorías y niveles salariales del convenio provincial de hostelería de Álava, y las denominaciones de áreas, grupos y categorías profesionales del v acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería

Área funcional primera:

(Recepción Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
1	Jefe/a de recepción	Jefe/a de recepción	Jefe/a de recepción	I
1	Segundo/a jefe/a de recepción	2º Jefe/a de recepción	2º Jefe/a de recepción	II
1	Jefe/a Comercial			
1	Jefe/a de administración	Contable general Jefe/a de primera Jefe/a de segunda		
1	Primer/a conserje	Primer conserje de Día Segundo conserje de Día	1º conserje 2º conserje	II III
2	Recepcionista	Recepcionista Cajero (Secciones 1ª y 2ª)	Recepcionista	III
2	Conserje	Conserje de noche Conserje (Sección 8ª)		
2	Administrativo/a	Tenedor de cuentas clientes Interventor, contable, oficial de 1ª oficial de 2ª Facturista Cajero (Sección 6ª)	Interventor Contable Oficial administrativo Cajero	II III III III
2	Relaciones públicas,			
2	Comercial			
2	Técnico/a de prevención riesg. laborales			
2	Ayudante de recepción y/o conserjería	Ayudante de recepción Ayudante de conserjería Ayudante de conserje Intérprete	Ayudante recepción	IV

Área funcional segunda:

(Cocina y Economato)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
1	Jefe/a de cocina	Jefe/a de cocina	Jefe/a de cocina	I
1	Segundo/a jefe/a de cocina	2º Jefe/a de cocina	2º Jefe/a de cocina	II
1	Jefe/a de catering			
2	Jefe/a de partida	Jefe/a de partida	Jefe/a de Partida	III
2	Cocinero/a	Cocinero/a	Cocinero/a, asador	III
2	Repostero/a	Repostero Oficial repostero/a	Jefe/a repostero	II
2	Encargado/a de economato	Encargado/a de economato y bodega Bodeguero/a Encargado/a de Almacén	Jefe/a economato bodeguero	II III
2	Ayudante/a de cocina	Ayudante de cocinero Ayudante de repostero	Ayudante cocinero	IV

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
2	Ayudante/a de economato	Ayudante de economato y bodega Mozo/a de almacén	Ayudante Economato	IV
3	Auxiliar de cocina/economato	Marmitón Pinche Fregador/a Encargado/a de fregador Personal de platería Aprendiz de cocina	Pinche Fregador/a	IV IV

Área funcional tercera:

(Restaurante, bar y similares; pista para catering)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
1	Jefe/a de restaurante o sala	Jefe/a de sala Jefe/a de comedor o maestresala 1º encargado/a de mostrador 1º encargado/a Primer jefe/a de sala	Jefe/a sala Encargado/a sala Jefe/a comedor	I I I
1	Segundo/a jefe/a de restaurante o sala	2º Jefe/a de comedor 2º Encargado/a de mostrador 2º Encargado/a Segundo jefe/a de comedor Segundo jefe/a de sala Mayordomo de pisos	2º Jefe/a de comedor	II
1	Jefe/a de operaciones de catering	Jefe/a de operaciones		
1	Gerente de centro			
2	Jefe/a de sector	Jefe/a de sector	Jefe/a de sector, jefe/a de barra, jefe/a de mesa.	II
2	Camarero/a	Camarero/a Dependiente/a de 1º Dependiente/a Cafetero Cajero/a de comedor Planchista	Camarero/a	III
2	Barman/Barwoman	Barman 2º Barman	Barman	III
2	Sumiller /a	Sumiller		
2	Jefe/a de sala de catering	Jefe/a de sala de catering		
2	Supervisor/a de catering	Supervisión Ayudante de supervisor		
2	Supervisor de colectividades	Supervisión de colectividades		
2	Supervisor/a de restauración moderna			
2	Preparador/a o montador/a de catering	Preparadores		
2	Conductor/a de equipo catering			
2	Preparador/a de restauración moderna			

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
3	Ayudante de camarero/a	Ayudante de camarero/a Ayudante Ayudante planchista Ayudante de barman Ayudante de dependiente/a Ayudante de cafetero Dependiente de segunda Dependiente/a Ayudante de pisos Aprendiz Aprendiz de camarero/a	Ayudante comedor Ayudante mostrador	IV IV
3	Ayudante de equipo de catering	Ayudante de equipo		
3	Monitor/a o cuidador/a de colectividades			
3	Asistente/a de colectividades			
3	Asistente/a de preparador/a montador/a de catering	Ayudante de preparación		
3	Asistente/a de restauración moderna			

Área funcional cuarta:

(Pisos y limpieza)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
1	Gobernante/a o encargado/a general	Encargada general o gobernanta de 1ª	Gobernanta	I
1	Subgobernante/a encargado/a de sección	Gobernanta de segunda Encargado/a de sección Encargada de lencería o lavadero	Subgobernanta Jefe/a lencería Jefe/a lencería	II III III
2	Camarero/a de pisos	Lencera Camarera de pisos Planchador/a, costurera, lavandera y zurcidor/a	Camarero/a de pisos	IV
3	Auxiliar de pisos y limpieza	Personal de limpieza Limpiadora Mozo de habitación Mozos de lavandería		

Área funcional quinta:

(Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
1	Jefe/a de servicios de catering			
1	Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares	Encargado/a de trabajos	Jefe/a Servicios Técnicos	I
1	Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)			
2	Encargado/a de sección	Encargado/a de sala		

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
2	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Mecánico o calefactor Ebanista Carpintero/a Electricista Albañil Pintor/a Conductor/a Fontanero/a Jardinero/a	Mantenimiento Cualificativo	III
2	Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)			III
3	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	Ayudante de mecánico o calefactor Ayudante Ayudante de ebanista, carpintero, electricista, albañil y pintor Mozo/a de billar o salón de recreo Guarda del exterior	Mantenimiento sin cualificar	IV

Área funcional sexta:

(Servicios complementarios)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
1	Responsable de servicio			I
2	Técnico/a Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)			II
2	Especialista servicio (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente			III
3	Auxiliar servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)			IV

Anexo III

Tabla salarial año 2018

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ESPECIE	BRUTO MES	PAGAS	HORA EXTRA	IT	GARANTÍA MÍNIMA
I	1.572,90	48,88	1.621,78	1.621,78	20,16	1.621,78	45,81
II	1.450,99	48,88	1.499,87	1.499,87	18,52	1.499,87	42,26
III	1.340,30	48,88	1.389,18	1.471,77	16,96	1.389,18	39,03
IV	1.258,10	48,88	1.306,98	1.388,87	15,60	1.306,98	36,65

Otros conceptos retributivos e indemnizatorios

Plus domingos y festivos:

- Nivel I : 31,46 euros
- Nivel II : 29,02 euros
- Nivel III : 26,81 euros
- Nivel IV : 25,16 euros

Plus de distancia: 0,26 euros.

Plus de natalidad: 88,46 euros.

Plus de matrimonio: 57,24 euros.

Plus compensación de ropa y calzado: 12,41 euros.

Bonus de octubre: 1.471,77 euros

Tabla salarial año 2019

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ESPECIE	BRUTO MES	PAGAS	HORA EXTRA	IT	GARANTÍA MÍNIMA
I	1.604,75	49,87	1.654,62	1.654,62	20,57	1.654,62	46,74
II	1.480,37	49,87	1.530,24	1.530,24	18,90	1.530,24	43,12
III	1.367,44	49,87	1.417,31	1.501,57	17,30	1.417,31	39,82
IV	1.283,58	49,87	1.333,45	1.417,00	15,92	1.333,45	37,39

Otros conceptos retributivos e indemnizatorios

Plus domingos y festivos:

- Nivel I : 32,10 euros
- Nivel II : 29,60 euros
- Nivel III : 27,35 euros
- Nivel IV : 25,67 euros

Plus de distancia: 0,27 euros.

Plus de natalidad: 90,25 euros.

Plus de matrimonio: 58,40 euros.

Plus compensación de ropa y calzado: 12,66 euros.

Bonus de octubre: 1.501,57 euros