

### III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

#### GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Álava

#### Convenio colectivo para el sector de hostelería de Álava (2025-2028)

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 para el sector de hostelería de Álava (2025-2028). Código convenio 01000755011981.

#### ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial (SEA Empresas Alavesas) y la representación social (ELA, UGT y CCOO) 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, 27 de enero de 2026

*El Delegado Territorial de Álava*  
IBON LOPEZ ALDAZ

**Convenio colectivo provincial de trabajo para las industrias de hostelería de Álava  
2025-2028****Capítulo I****Disposiciones generales****Artículo 1º. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial**

El presente convenio colectivo es de aplicación a todas las empresas y personas 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 hostelería.

— 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.

— El servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.

La aplicación del presente convenio colectivo provincial al subsector de la restauración colectiva se mantendrá mientras no se suscriba un convenio específico para tal sector en el ámbito territorial o interterritorial de la CAPV. En caso de que tal convenio fuera suscrito, resultaría de directa e inmediata aplicación dada la prioridad aplicativa reconocida en el «Anexo relativo al subsector de la restauración colectiva» del II Acuerdo Marco de hostelería de la Comunidad Autónoma del País Vasco («BOPV» de 4 de febrero de 2021).

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 ALEH vigente en cada momento.

**Determinación de las partes.** - El presente convenio lo conciernen, por la parte empresarial, la asociación empresarial SEA Empresas Alavesas, y por la parte social, los Sindicatos ELA, UGT y CCOO, todos ellos con capacidad y legitimación según lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

**Artículo 2º. Vigencia**

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2025, excepto el incremento salarial pactado para el año 2025, que será de aplicación a partir del 1 de diciembre de 2025. El convenio tendrá una vigencia de 4 años, es decir, se extinguirá el 31 de diciembre de 2028 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 2028.

Las partes acuerdan que el convenio tenga ultractividad indefinida y 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 Personas trabajadoras, ALEH vigente en cada momento, etc. En el supuesto de que por normativa legal, resolución administrativa, negociación de ámbito superior, decisión judicial, o por conflicto individual o colectivo, no se homologase o se modificase o anulase 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 en el año 2025 y de 1.744 horas en los años 2026, 2027 y 2028. 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 las personas trabajadoras 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 en 2025 y 1.744 horas en 2026, 2027 y 2028.

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 le interese, respetándose siempre las necesidades del servicio.

#### **Artículo 8º. Descanso semanal**

Durante la vigencia de este convenio, las partes acuerdan que las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 vengan disfrutando determinadas personas trabajadoras, y que superen dichos días previstos de descanso.

#### **Artículo 9º. Vacaciones**

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período o períodos 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 período o períodos de su disfrute y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas.

— Se establece un período 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 período 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 período o períodos de vacaciones anuales de cada persona trabajadora, o ser disfrutadas en otros períodos 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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, las personas trabajadoras que durante el disfrute de las vacaciones sean hospitalizadas 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 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 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 periodo de prueba cuando la persona trabajadora 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 periodo 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 periodo 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 contrato de formación en alternancia no tendrá periodo de prueba.

El periodo de prueba de los contratos para la obtención de la práctica profesional no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato la persona 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 a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- Durante el período de prueba, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora en la empresa.

#### **Grupos profesionales del sistema de clasificación profesional del VI ALEH**

Se incorpora a continuación la relación de grupos y categorías profesionales del vigente VI 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 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 Escanciador/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 Repartidor/a de comidas y bebidas

## 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 persona trabajadora 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 las personas trabajadoras incluidas 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 6:00 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:

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

Aquellas personas trabajadoras que durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de publicación en el BOTHA del convenio 2016-2018 (excluidos los períodos 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, seguirán manteniendo 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.

Durante la vigencia del convenio, las personas trabajadoras cuya jornada laboral sea íntegramente nocturna, prestando servicios entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 de la mañana; que vinieran percibiendo conforme al anterior convenio, por la misma cuantía, el complemento personal, no absorbible ni compensable, a que se refiere el párrafo anterior del presente artículo; lo seguirán percibiendo de igual forma.

Desde el 1 de diciembre de 2025 y hasta finalizar la 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, las personas trabajadoras percibirán un plus de 59,00 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 prorrteado.
- 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 prorrteado.

#### **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 persona trabajadora 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 persona trabajadora.

#### **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.

Aquellas personas trabajadoras que durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de publicación en el BOTHA del convenio 2016-2018 (excluidos los períodos de vacaciones o de suspensión del contrato por cualquiera de las causas del artículo 45 del ET) prestaban 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 durante la vigencia del presente convenio 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**

Toda persona trabajadora 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 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 podrá ser prorrateado mensualmente.

Desde el 31 de diciembre de 2025 y durante los años 2026, 2027 y 2028, 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 las personas trabajadoras que presten servicios a jornada parcial, el importe de dicho "bonus" será el equivalente al porcentaje de la jornada reflejada en el oportuno "parte de alta en la Seguridad 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 todas las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras del sector el derecho a percibir en concepto de plus de distancia, la cantidad que resulte en cada momento en función de los incrementos salariales pactados, cuya cuantía se fijará en las tablas salariales; 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 de la persona trabajadora 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**

Desde el 1 de diciembre de 2025, y durante el año 2026, los salarios serán los que se especifican en las tablas salariales anexo III.

Para el año 2027, el incremento salarial se establece en el IPC estatal del año 2026 + 1,5.

Para el año 2028, el incremento salarial se establece en el IPC estatal del año 2027 + 1,6.

Régimen de inaplicación salarial.

Las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de las condiciones establecidas en este convenio, podrán solicitar el descuelgue atendiendo al procedimiento que se desarrolla en el presente artículo. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

— Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas, en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

— Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

— Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

— También serán circunstancias que valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Durante la vigencia y prórroga del presente convenio, la inaplicación por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para el personal afectado. Las empresas deberán poner en conocimiento de la comisión paritaria el inicio del periodo de consultas tanto en empresas con representación como en aquellas empresas sin representación sindical. En este sentido deberán acompañar copia del escrito formulado a la representación de las personas trabajadoras o en su defecto de la comisión nombrada al efecto de entre las personas trabajadoras.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o de la representación de las personas trabajadoras o en su defecto de la mayoría de las personas trabajadoras afectadas. De producirse acuerdo en las negociaciones éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria. En todo caso la documentación a presentar será la establecida para los despidos colectivos artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de desacuerdo, finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá en el plazo de 5 días someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que tendrá un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

3. En el supuesto de desacuerdo en la comisión mixta paritaria, cualquiera de las partes podrá en el plazo de 5 días acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (BOPV de 4 abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente por acuerdo de sometimiento al mismo de la mayoría de cada parte.

4. Las partes se comprometen a no acudir al Orpricce u órgano equivalente creado al efecto ni a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos si no es por acuerdo expreso alcanzado por la mayoría de cada parte negociadora.

5. De todo ello se dará traslado a la autoridad laboral por parte de la comisión paritaria. En el supuesto de autorizarse la exclusión solicitada, ésta tendrá efectos para un año, debiendo solicitarse nueva autorización para su prórroga, siguiendo para ello el procedimiento previsto en este artículo. Transcurrido el plazo autorizado, la reincorporación a las condiciones marcadas en el convenio será automática.

La representación legal de las personas trabajadoras, o en su caso éstas o la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán acogerse a esta cláusula aquellas empresas cuya actividad sea la de ofrecer un servicio hostelero en un ámbito limitado (agrupaciones, clubs y similares), en el que se fijen precios que no guardan relación con los normales del mercado y que puedan conllevar una situación económica negativa de la empresa.

#### Capítulo IV

##### Conceptos diversos

##### **Artículo 22º. Clasificación profesional**

Las personas trabajadoras que prestan servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio quedan clasificadas en los grupos profesionales establecidos en el VI 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 las personas trabajadoras 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:** las personas trabajadoras 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 20.027,52 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 persona trabajadora, la empresa abonará 102,88 euros por dicho concepto desde el 1 de diciembre de 2025. En el año 2026 la cuantía será de 106,38 euros.

En caso de matrimonio la empresa abonará, desde el 1 de diciembre de 2025, la cantidad de 66,58 euros, siempre que la persona trabajadora continúe prestando sus servicios. En el año 2026 la cuantía será de 68,84 euros.

**Artículo 24º. Licencias y permisos**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos a salario real:

- a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 20 días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales, ampliables a 2 más si es necesario desplazarse a más de 200 kilómetros y un 1 día más si el fallecimiento se produce a más de 300 kilómetros fuera de la provincia.
- c) Por matrimonio de hijo/a o hermano/a, propios o del cónyuge o pareja de hecho: 1- 2- ó - 3 días, según que la boda tenga lugar en la ciudad donde reside la persona trabajadora, a más de 200 kilómetros o a más de 300 kilómetros fuera de la provincia.
- d) 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: 5 días.
- e) Por concurrencia a exámenes u oposiciones, el tiempo indispensable previa justificación.
- f) 1 día por comunión o bautizo de los hijos/as, propios o del cónyuge o pareja de hecho.
- g) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- h) Se podrá acumular en días completos la reducción de la jornada de lactancia del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. 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 a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Al finalizar el permiso de lactancia y el periodo de disfrute de la reducción de jornada, el trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha que se incorporará a su jornada ordinaria.
- i) 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, la persona trabajadora deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, con una antelación de, al menos 3 días, respetándose siempre las necesidades del servicio.
- j) 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.

**Artículo 25º. Excedencia por cuidado de familiares**

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación.

Durante el tiempo máximo de excedencia, es decir dos años, la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 cuarto día de la baja y hasta los 210 días.

La persona trabajadora vendrá obligada en cualquier caso y como contraprestación, a entregar a la empresa, por si o por persona que delegue, el parte de baja, dentro de los plazos legales establecidos.

Este derecho se respetará a las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 a la misma persona trabajadora caso de estar definitivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

#### **Artículo 27º. Póliza seguro de accidentes**

Las empresas garantizarán a todas sus personas trabajadoras un seguro de accidentes con las siguientes características:

- En caso de muerte una indemnización de 24.000,00 euros.
- En caso de incapacidad permanente total y absoluta para todo trabajo, una indemnización de 30.000,00 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**

Ninguna persona trabajadora podrá ser despedida ni discriminada por motivo de pertenecer a una central sindical o participar en las actividades legales de las mismas.

La persona trabajadora que ejerza o sea llamada 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 la persona trabajadora ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

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

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

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales a organizarse en el seno de la empresa como secciones sindicales previa información de las mismas del número de afiliados y afiliadas.

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

Para que exista un delegado o delegada 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 personas trabajadoras	5	1
Hasta 15 personas trabajadoras	7	1
Hasta 25 personas trabajadoras	10	1
Hasta 50 personas trabajadoras	15	1
Más de 50 personas trabajadoras	20	1

En las empresas de menos de seis personas trabajadoras se nombrará un delegado o delegada elegido por las personas trabajadoras para las relaciones con la dirección.

Las personas trabajadoras 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 y delegadas 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 y delegadas 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 personas trabajadoras, quince horas.
- En empresas de 101 y hasta 250 personas trabajadoras, veinte horas.
- En empresas de 251 y hasta 500 personas trabajadoras, treinta horas.
- En empresas de 501 y hasta 750 personas trabajadoras, treinta y cinco horas.
- En empresas de 750 personas trabajadoras 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 las mismas como horas no realizadas.

**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 las personas trabajadoras 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 desde el 1 de diciembre de 2025, en concepto de compensación, la cantidad de 14,43 euros por mes natural. En el año 2026 dicha cantidad será de 14,92 euros.

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

La persona trabajadora responderá del uso adecuado del 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 Estatuto de los Trabajadores), estando exentas de cotización a la Seguridad Social.

**Artículo 30º. Respeto a la intimidad y libertad**

Las personas trabajadoras 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 en las 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 las personas trabajadoras y la dirección de la empresa, velarán por el derecho a la intimidad de la persona trabajadora afectada, 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 las personas trabajadoras del sector de recibir, vía formación, 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/as de alimentos**

Todas aquellas personas trabajadoras 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, observaran 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 personas trabajadoras afectadas por el presente convenio observarán el más estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todas las empresas se comprometen a realizar a las personas trabajadoras 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 los artículos 12 y 15 del RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, 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 de la producción.

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

— La duración máxima de estos contratos por circunstancias de la producción imprevisibles será de 12 meses.

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

— A la finalización de este tipo de contratos, por expiración del plazo convenido, el trabajador 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 afectara exclusivamente a aquellas extinciones de contratos que se produzcan a instancia del empresario y a partir de la publicación en el BOTHA del presente convenio.

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

**Artículo 35º. 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 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que las causas de extinción legal de los contratos de trabajo estén fundadas en razones técnicas, organizativas, o de producción, la indemnización, como indican los artículos mencionados, será de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

**Artículo 36º. 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 las cantidades totales 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 de los Trabajadores, la persona trabajadora percibirá en tal caso además de los salarios, en concepto de dietas, la cantidad de 91,75 euros desde el 1 de diciembre de 2025, y 94,87 euros en 2026; 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 a la persona trabajadora.

Estarán exentos de recibir la cantidad en concepto de dietas citada, aquellas personas trabajadoras que sean desplazadas por motivos de formación, reciclaje, perfeccionamiento profesional, especialización, o cualquier otro motivo de similar analogía; estando en estos casos a lo que empresa y persona trabajadora acuerden.

#### **Artículo 37º. Determinación de las plantillas fijas**

Considerando el alto índice de personas desempleadas 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 2028, 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 personas trabajadoras: 15 por ciento.
- De 6 a 15 personas trabajadoras: 30 por ciento.
- De 16 a 30 personas trabajadoras: 55 por ciento.
- de 31 personas trabajadoras en adelante: 65 por ciento.

Se exceptúa la aplicación de dicha escala:

- a) A los contratos formativos.
- 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, una persona trabajadora 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 y en el capítulo sexto del VI ALEH, y en el presente convenio:

Contrato para la obtención de la práctica profesional:

- 100 por ciento de la retribución del nivel IV de las tablas salariales.
- Dicha retribución lo es para las personas trabajadoras 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 de formación en alternancia:

- 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 de la persona trabajadora. 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 las personas trabajadoras de ETT; comisión de seguimiento de la subcontratación**

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que las personas trabajadoras puestas 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 constará 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 las personas trabajadoras subcontratadas, 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**

Las personas trabajadoras 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.

**Artículo 41º. Régimen disciplinario**

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidas en el capítulo VIII del VI 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 42º. 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 3 representantes de la parte empresarial y 3 representantes de los sindicatos firmantes de este convenio, asistidos por sus asesores, quienes dispondrán de voz pero no de voto.

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 conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación de interpretación del convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

— El desarrollo de funciones de adaptación, o 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; y la inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

— Llevar a cabo las actualizaciones salariales que correspondan durante cada año de vigencia del convenio.

La resolución a las cuestiones que se sometan a 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 2025, se pacta no obstante que el capítulo III (conceptos retributivos e indemnizatorios, artículos 11 a 21) entrará en vigor y producirá efectos desde el 1 de diciembre de 2025; y el artículo 24º sobre licencias y permisos, artículo 26 (situación IT) y artículo 35º sobre la indemnización de los contratos, entrarán en vigor y producirán efectos 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 aquellas personas trabajadoras 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, aquellas personas trabajadoras 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. Se incorporan al texto del convenio, como anexo IV, las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas (RD 1026/2024).

**Anexo I****Capítulo XII VI ALEH****Subrogación convencional en los subsectores de hostelería que se determinan****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 y de catering (aéreo, ferroviario y del servicio de autobuses), en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial. Así mismo, estará garantizada la subrogación empresarial, con sus efectos, en los supuestos de sucesión o sustitución de empresas con concesión administrativa de servicios de hostelería en los espacios públicos, tales como aeropuertos y estaciones de ferrocarril, ya sea cuando fuere una única concesión administrativa, o en los supuestos de segregación en varias concesiones administrativas lo que antes era una única concesión.

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 capítulo.

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

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

**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 regirán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y convencionales de aplicación.

**Artículo 59. Ámbito de aplicación**

1. Se entiende por servicio de colectividades o restauración social, aquél 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, dicho ámbito de aplicación comprende la actividad de catering aéreo, ferroviario y de servicios a autobuses.

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

a) Personas trabajadoras afectadas o beneficiarias del contenido del presente capítulo, las personas trabajadoras efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la sucesión empresarial, con contrato indefinido, fijo discontinuo o temporal, cuyo vínculo laboral esté 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 de sus condiciones de trabajo, en los términos señalados en el artículo 61 de este capítulo.

En definitiva, serán personas trabajadoras afectados por la sucesión, aquellas que estaban adscritas para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

b) En cuanto a las empresas, aquellas que desarrollean su actividad en los subsectores a los que se refiere el presente capítulo.

Empresa principal o cliente: la entidad responsable directa de la toma de decisión en cuanto a la dispensación 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: la empresa que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, pierda la condición de empleadora con respecto a la misma, el centro de actividad o la parte de estos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Empresa cesionaria: la empresa que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, adquiera la cualidad de empleadora con respecto a la misma, el centro de trabajo o la parte de éstos objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento, cesión o concesión.

Comensal: persona a la 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 a las que se refiere este capítulo.

En los supuestos en los que una empresa cese en alguna de las actividades a las que se refiere el presente capítulo, 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:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiendo 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 contratas, 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, los supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser un concurso de acreedores, o restitución de la empresa a su anterior propietaria como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil; o que resuelva el contrato por incumplimiento de las cláusulas del pliego de la concesión. También 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. Las personas trabajadoras de la empresa cedente pasarán 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 disfrutaren en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Personas 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) Personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad empresarial tengan su contrato suspendido, 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 la letra anterior.

c) Personas trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en la letra anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo, 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 de la empresa individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o administradoras o gerentes de la misma o vinculadas con contrato de alta dirección, cónyuges de los citados anteriormente y personas trabajadoras contratadas como fijas ordinarias o fijas discontinuas y que tengan relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Las personas trabajadoras no afectadas por la subrogación empresarial seguirán vinculadas 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 de la empresa principal, la entidad 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:

- Certificado de encontrarse al corriente de las obligaciones con la Seguridad Social.
- Certificación de encontrarse al corriente de las obligaciones con la Agencia Tributaria.

- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
- Fotocopia de los documentos RLC y RNT 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 periodo de mandato si la persona trabajadora es representante unitaria o sindical.
- Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
- Copia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.
- Pactos o cláusulas firmadas con las personas trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.
- Justificante de haber liquidado a todo el personal afectado 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 de las personas trabajadoras en activo, como de las ya cesadas.
- Evaluación de riesgos.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de las personas trabajadoras previstas en el artículo 64 de este capítulo.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente capítulo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de las personas 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 aquellas personas trabajadoras que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario 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 persona 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 las personas 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 abono 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 las personas representantes unitarias y sindicales**

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 las representaciones legales, tanto unitarias como sindicales, del personal afectado 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 las personas trabajadoras, y las medidas previstas en relación a las mismas.
- La relación nominal de la totalidad de las personas trabajadoras, incluidas aquellas en supuestos de suspensión del contrato, afectadas por la subrogación empresarial con detalle de la su modalidad contractual.
- La relación nominal y motivada de las personas trabajadoras excluidas de la subrogación empresarial.
- RNT de la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

En los casos en los que no exista representación unitaria o sindical, las personas afectadas por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los tres primeros puntos anteriores.

#### **Artículo 66. Readaptación del número de personas 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 personas trabajadoras de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente capítulo, 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 personal 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 categoría y niveles salariales del convenio provincial de hostelería de Álava, y las denominaciones de áreas, grupos y categorías profesionales del VI 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 de recepción	Jefe de recepción	I
1	Segundo/a jefe/a de Recepción	2º jefe de recepción	2º jefe de recepción	II
1	Jefe/a comercial			
1	Jefe/a de administración	Contable general Jefe de primera Jefe de segunda		
1	Primer/a conserje	Primer conserje de día Segundo conserje de día	1º conserje 2º conserje	II III
2	Repcionista	Repcionista Cajero (Secciones 1 <sup>a</sup> y 2 <sup>a</sup> )	Repcionista	III
2	Conserje	Conserje de noche Conserje (Sección 8 <sup>a</sup> )		
2	Administrativo/a	Tenedor de cuentas clientes Interventor, contable, oficial de 1 <sup>a</sup> Oficial de 2 <sup>a</sup> Facturista Cajero (Sección 6 <sup>a</sup> )	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
2	Telefonista	Telefonista de 1 <sup>a</sup> y 2 <sup>a</sup>	Telefonista	III
2	Ayudante administrativo/a	Oficial de contabilidad Auxiliar de oficina y contabilidad Auxiliar de caja	Ayudante administrativo/a	IV
3	Auxiliar de recepción y conserjería	Portero Portero de coches Portero recibidor Portero de accesos Portero de servicios Vigilante de noche Ordenanza de salón Ascensorista Botones Cobrador Taquillero Aprendiz de recepción y contabilidad Mozo de equipajes para el interior Auxiliar de oficina Aspirante	Portero Vigilante Expededora Expededora Mozo	IV IV IV IV 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 de cocina	Jefe de cocina	I
1	Segundo/a jefe/a de cocina	2º jefe de cocina	2º jefe de cocina	II
1	Jefe/a de catering			
2	Jefe/a de partida	Jefe de partida	Jefe de Partida	III
2	Cocinero/a	Cocinero	Cocinero, asador	III
2	Repostero/a	Repostero Oficial repostero	Jefe repostero	II
2	Encargado/a de economato	Encargado de economato y bodega Bodeguero Encargado de almacén	Jefe economato Bodeguero	II III
2	Ayudante/a de cocina	Ayudante de cocinero Ayudante de repostero	Ayudante cocinero	IV
2	Ayudante/a de economato	Ayudante de economato y bodega Mozo de almacén	Ayudante Economato	IV
3	Auxiliar de cocina/economato	Marmítón Pinche Fregador Encargado de fregador Personal de platería Aprendiz de cocina	Pinche Fregador	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 de sala Jefe de comedor o maestresala 1º encargado de mostrador 1º encargado Primer jefe de Sala	Jefe sala Encargado sala Jefe comedor	I I I
1	Segundo/a jefe/a de restaurante o sala	2º jefe de comedor 2º Encargado de mostrador 2º Encargado Segundo jefe de comedor Segundo jefe de sala Mayordomo de pisos	2º jefe de comedor	II
1	Jefe/a de operaciones de catering	Jefe de operaciones		
1	Gerente de centro			
2	Jefe/a de sector	Jefe de sector	Jefe de sector, jefe de barra, jefe de mesa.	II
2	Camarero/a	Camarero Dependiente de 1º Dependiente Cafetero Cajero de comedor Planchista	Camarero	III
2	Barman/Barwoman	Barman 2º Barman	Barman	III
2	Sumiller/a	Sumiller		
2	Jefe/a de sala de catering	Jefe de sala de catering		
2	Supervisor de catering	Supervisión Ayudante de supervisor		
2	Supervisor de colectividades	Supervisión de colectividades		

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
2	Supervisor/a de restauración moderna			
2	Preparador/a o montador/a de catering	Preparadores		
2	Conductor de equipo catering			
2	Preparador/a de restauración moderna			
3	Ayudante de camarero/a	Ayudante de camarero Ayudante Ayudante planchista Ayudante de barman Ayudante de dependiente Ayudante de cafetero Dependiente de segunda Dependiente Ayudante de pisos Aprendiz Aprendiz de camarero	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 o 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 gobernante de 1 <sup>a</sup>	Gobernanta	I
1	Subgobernante/a encargado/a de sección	Gobernanta de Segunda Encargado/a de sección Encargada de lencería o lavadero	Subgobernanta Jefa lencería Jefa lencería	II III III
2	Camarero/a de pisos	Lencería Camarera de pisos Planchadora, costurera, lavandera y Zurdidora	Camarera de pisos	IV
3	Auxiliar de pisos y limpieza	Personal de limpieza Limiadadora 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 de trabajos	Jefe servicios técnicos	I
1	Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)			
2	Encargado/a de sección	Encargado 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 Electricista Albañil Pintor Conductor Fontanero Jardinero	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 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 desde 1 de diciembre de 2025

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ESPECIE	BRUTO MES	PAGAS	HORA EXTRA	IT	GARANTÍA MÍNIMA
I	1.829,41	56,85	1.886,27	1.886,27	23,45	1.886,27	53,28
II	1.687,62	56,85	1.744,47	1.744,47	21,55	1.744,47	49,16
III	1.558,88	56,85	1.615,73	1.711,79	19,72	1.615,73	45,39
IV	1.463,28	56,85	1.520,13	1.615,38	18,15	1.520,13	42,62

Otros conceptos retributivos e indemnizatorios:

Plus domingos y festivos:

- Nivel I: 36,59 euros.
- Nivel II: 33,74 euros.
- Nivel III: 31,18 euros.
- Nivel IV: 29,26 euros.

Plus de distancia: 0,31 euros.

Plus de natalidad: 102,88 euros.

Plus de matrimonio: 66,58 euros.

Plus compensación de ropa y calzado: 14,43 euros.

Bonus de octubre: 1.711,79 euros.

## Tabla salarial año 2026

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ESPECIE	BRUTO MES	PAGAS	HORA EXTRA	IT	GARANTÍA MÍNIMA
I	1.891,61	58,78	1.950,40	1.950,40	24,25	1.950,40	55,09
II	1.745,00	58,78	1.803,78	1.803,78	22,28	1.803,78	50,83
III	1.611,88	58,78	1.670,66	1.770,00	20,39	1.670,66	46,93
IV	1.513,03	58,78	1.571,81	1.670,30	18,77	1.571,81	44,07

Otros conceptos retributivos e indemnizatorios:

Plus domingos y festivos:

- Nivel I: 37,83 euros.
- Nivel II: 34,89 euros.
- Nivel III: 32,24 euros.
- Nivel IV: 30,25 euros.

Plus de distancia: 0,32 euros.

Plus de natalidad: 106,38 euros.

Plus de matrimonio: 68,84 euros.

Plus compensación de ropa y calzado: 14,92 euros.

Bonus de octubre: 1.770,00 euros.

**Anexo IV****Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas (RD 1026/2024.)****Igualdad de trato y no discriminación.**

Las empresas promoverán y respetarán la igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

**Acceso al empleo.**

Las empresas contribuirán 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. Para ello será preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

**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.

**Formación, sensibilización y lenguaje.**

Las empresas integrarán, 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: y contendrá los aspectos mínimos que señala el Decreto Ley 1026/2024.

**Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

**Permisos y beneficios sociales.**

Las empresas deberán atender 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. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

**Régimen disciplinario.**

El régimen disciplinario contenido en el presente convenio colectivo será igualmente de aplicación ante aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.