

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

**Convenio colectivo para la empresa Servicios Agroturísticos Riscal, SL**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016 para la empresa Servicios Agroturísticos Riscal, SL. Código convenio número 01100172012012.

**ANTECEDENTES**

El día 29 de febrero de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 26 de febrero de 2016.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

**RESUELVO**

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 7 de abril de 2016

*El Delegado Territorial de Álava*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

En Elciego, (Álava) a 26 de febrero de 2016

Reunidos: de una parte la representante de la empresa "Servicios Agroturísticos Riscal, SL" con domicilio social en esta Villa, calle Torrea, número 1

Y de la otra, la representante legal de los/as trabajadores/as de la plantilla.

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

Exponen:

Que con objeto de fijar las condiciones sociales y salariales por las que se regirán los/as trabajadores/as de la empresa a lo largo del año 2016, han convenido de mutuo acuerdo el presente convenio colectivo de empresa que consta de las siguientes cláusulas:

#### **Artículo 1º - Ámbito de aplicación**

El presente convenio regula las condiciones laborales y económicas de los/as trabajadores/as pertenecientes al centro de trabajo de Elciego de la empresa, dedicada a la divulgación de la cultura del vino y su promoción, "Servicios Agroturísticos Riscal, SL"

#### **Artículo 2º - Duración y vigencia**

La duración del presente convenio será de un año, retrotrayéndose únicamente sus efectos económicos al día 1 de enero de 2016, finalizando el 31 de diciembre de 2016.

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

#### **Artículo 3º - Absorción y compensación**

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

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

#### **Artículo 4º - Vinculación a la totalidad**

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

#### **Artículo 5º - Jornada laboral**

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio, se entienden para una jornada laboral de 40 horas semanales y 1.800 horas de trabajo anuales, durante 2016, repartidas de lunes a domingo.

Dicha jornada de trabajo se distribuirá en el calendario laboral.

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

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

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

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

#### **Artículo 6º - Vacaciones**

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

#### **Artículo 7º - Salario**

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

#### **Artículo 8º - Normas supletorias**

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

#### **Artículo 9º - Conceptos retributivos e indemnizatorios**

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

Conceptos retributivos:

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

#### **Artículo 10º - Salario base**

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

#### **Artículo 11º - Plus de domingos y festivos**

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

#### **Artículo 12º - Plus de mérito**

Será el establecido para las categorías que corresponda en las tablas salariales anexas.

El personal de relaciones públicas cobrará este plus cuando acredite el dominio de dos o más idiomas no nativos.

La categoría de camarero/a cobrará este plus cuando acredite formación en dicha profesión.

#### **Artículo 13 ° - Actividad**

Será el establecido en las tablas salariales anexas

#### **Artículo 14° - Horas extraordinarias**

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

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

Estas cantidades se entienden brutas por hora.

#### **Artículo 15° - Plus de nocturnidad**

Se fijará un plus de nocturnidad del 25 por ciento sobre su salario por hora.

#### **Artículo 16° - Gratificaciones extraordinarias**

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

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

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

#### **Artículo 17° - Período de prueba**

Se establece un período de prueba máximo de:

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

#### **Artículo 18° - Licencias y permisos**

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

- a) Por tiempo de 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en los casos de, fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave, debidamente justificada, del cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno y otro cónyuge.
- c) Dos días naturales en los casos de fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave, debidamente justificada, de nietos/as, abuelos/as, hermanos/as de uno y otro cónyuge.
- d) Un día natural por matrimonio de hijos/as o hermanos/as.
- e) Por tiempo de 3 días naturales en caso de nacimiento de hijos/as.

En el caso previstos en apartado b) y c) del presente artículo, los plazos anteriormente consignados, podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos, cuando el/la trabajador/a tuviere que realizar desplazamientos.

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

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

**Artículo 19° - Prendas de trabajo**

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

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

**Artículo 20° - Prevención de riesgos laborales**

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

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

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

En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o no laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, la empresa garantizará al trabajador/a la prestación complementaria hasta el 100 por ciento del salario base correspondiente a su categoría conforme se determina en el artículo 10 del presente convenio, desde el dieciséisavo día a partir del comienzo de la baja hasta el límite de treinta días, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido, la obligación de abono por parte de la empresa, de la indicada prestación complementaria.

En caso de que a consecuencia de la enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral, el/la trabajador/a requiriese hospitalización, la prestación complementaria antedicha, será abonada al trabajador/a a partir del día siguiente al comienzo de la baja y hasta el mismo límite de los treinta días anteriormente citados.

**Artículo 22° - Contratos eventuales**

Esta modalidad de contratación podrá celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

**Artículo 23° - Visitas médicas**

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

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

**Artículo 24° - Faltas y sanciones de los/as trabajadores/as**

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

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

**Artículo 25° - Graduación de las faltas**

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

**Artículo 26° - Procedimiento sancionador**

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

**Artículo 27° - Faltas leves**

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta quince minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

**Artículo 28° - Faltas graves**

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros/as trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él.

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros/as trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.

9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El/La trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes/as, empresario/a o directivos/as, u otros/as trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 29º - Faltas muy graves**

Serán faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 30º - Clases de sanciones**

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

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

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días.

C) Por faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 31º - Prescripción**

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

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

#### **Artículo 32º - Garantías sindicales**

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

#### **Artículo 33º - Sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos derivados del procedimiento previsto en el artículo 82.3 ET**

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

**Artículo 34º -. Comisión paritaria**

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

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

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

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

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

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

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

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

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

**Tabla salarial**

CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	PE VERANO	PE OCTUBRE	PE NAVIDAD	PLUS MÉRITO	PLUS DÍA DOMINGO Y FESTIVO	HORA EXTRA	SALARIO BRUTO ANUAL
Jefa/e RRPP	I	1.581,88	0,00	1.581,88	1.581,88	1.581,88	87,88	35,00	19,54	24.782,71
Coordinador/a RRPP	II	1.406,90	0,00	1.406,90	1.406,90	1.406,90	87,88	35,00	17,95	22.158,05
Oficial administrativo/a	II	1.054,59	0,00	1.054,59	1.054,59	1.054,59	0,00	35,00	17,95	15.818,78
Supervisor/a	III	1.299,58	43,95	1.299,58	1.299,58	1.299,58	87,88	35,00	16,44	21.075,57
Auxiliar de supervisor/a	III-2	1.212,77	42,17	1.212,77	1.212,77	1.212,77	87,88	35,00	15,78	19.752,21
Guías	IV	1.160,04	50,25	1.160,04	1.160,04	1.160,04	87,88	35,00	15,11	19.058,23
Camarero/a	IV	1.054,59	0,00	1.054,59	1.054,59	1.054,59	87,88	35,00	15,11	16.873,32
Ayudante de camarero/a	IV	896,40	313,89	896,40	896,40	896,40	0,00	35,00	15,11	17.212,62
Auxiliar administrativo/a	IV	896,40	0,00	896,40	896,40	896,40	0,00	35,00	15,11	13.445,96
Auxiliar de guía	IV	896,40	178,42	896,40	896,40	896,40	0,00	35,00	8,66	15.586,96
Auxiliar de camarero/a	IV	896,40	121,27	896,40	896,40	896,40	0,00	35,00	8,28	14.901,23
Auxiliar de tienda	IV	896,40	0,00	896,40	896,40	896,40	0,00	35,00	7,47	13.445,96
Auxiliar de servicios	IV	896,40	0,00	896,40	896,40	896,40	0,00	35,00	7,47	13.445,96