

En Málaga a 18 de junio de 2018.

ASISTENTES:

SERVICIOS-CCOO

D^a. MARIA DOLORES VILLALBA PEREZ
D^a. MARIA LUISA EXPOSITO BALLALTAS
D. JOSE RAMON LOPEZ RETUERTO
D. JOSE MEDINA MARTOS
D. FRANCISCO ARTACHO (ASESOR)

FESMC-UGT

D. SERGIO DE OSES JIMENEZ
D. HERNAN FIGUEROA TORRAGA
D. DOMENICO SARNO RUGGIERO
D^a. ESTRELLA SALAS RUIZ (ASESORA)

AEHCOS

D. LUIS CALLEJON SUÑE
D. JOSE CARLOS ESCRIBANO GARAIZABAL
D. ANTONIO ARANDA LEIVA

HORECA ANDALUCIA

D^a. CONCEPCION MARTINEZ ZAFRA

MAHOS

D. JAVIER FRUTOS PEREZ

Los aquí reunidos como partes negociadoras del Convenio de Hostelería de la Provincia de Málaga han llegado a los siguientes acuerdos para incluir en la redacción del texto del Convenio:

Artículo 1. **Ámbito funcional**

1. El presente convenio colectivo será de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de la hostelería. Se incluyen en este sector todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen, en instalaciones fijas o móviles y tanto de manera permanente como ocasional, las actividades que se relacionan a continuación:

a) Secciones primera y segunda: Hoteles, hostales, hoteles-residencias, hoteles apartamentos, residencias (con independencia de que el destino de su servicio sea el público en general o colectivos específicos), apartamentos que presten servicios hoteleros o turísticos, viviendas vacacionales, explotaciones de «time-sharing», albergues, moteles, hoteles en estaciones termales, ciudades de vacaciones, «camping», alojamientos rurales, balnearios y todos aquellos que presten servicios de hospedaje en general, con exclusión de las residencias geriátricas.

b) Sección tercera: Restaurantes, establecimientos de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías, casas de comidas, catering, y tabernas que sirven comidas.

c) Sección cuarta: Cafeterías.

d) Sección quinta: Cafés, bares, bares americanos, whiskerías, cervecerías, chocolaterías, heladerías y degustaciones.

e) Sección sexta: Salas de baile, salones de té, salas de fiesta o discotecas, cafés-teatro, bares musicales, tablaos y similares, los servicios de ambigús de cines, teatros o similares, así como los servicios de comida y/o bebida en casinos de juego y bingos.

f) Sección séptima: Tabernas que no sirven comidas.

g) Sección octava: Casinos (no de juego).

h) Sección novena: Billares y salones de recreo (se incluyen los de máquinas de juego de azar, así como los de actividad de parque infantil y los lugares de ocio o esparcimiento de los niños en el que se dan meriendas y bebidas a los padres). La citada relación es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura, o que sean incluidas en el ámbito funcional del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (en adelante, ALEH),

2. Igualmente, afectará a aquellas empresas que, con independencia de la finalidad y fines perseguidos, tengan contratado personal que desempeñe tareas y funciones propias del sector en establecimientos cuya actividad o actividades estén incluidas en el ámbito funcional del ALEH.

3. Todo lo expuesto anteriormente afectará a todas las empresas que, con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo, fuesen encuadradas en esta actividad de hostelería por resolución judicial firme. Las partes que conozcan tales resoluciones las pondrán en conocimiento de la comisión Paritaria.

5.- Las empresas de catering o colectividades que estén sujetas a concesión administrativa quedarán incluidas en alguna de las secciones recogidas en el apartado 1 de este artículo en función de la naturaleza de la explotación que conste en la concesión administrativa. Si en dicha concesión no figurase la naturaleza de la explotación, la empresa concesionaria quedará incluida en la sección que se corresponda con la actividad realmente desarrollada.

Artículo 3. Ámbito personal

1. Este convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas y la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las actividades citadas en el artículo 1º del mismo.

A las actividades desarrolladas por camareras de pisos, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que presten sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.

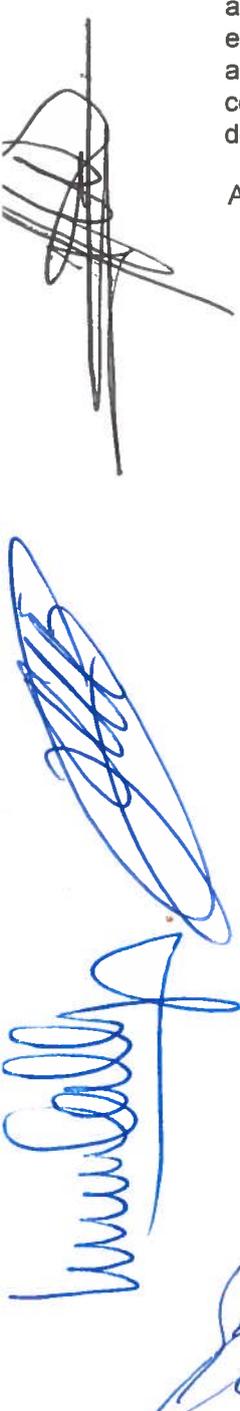
Las empresas hosteleras que contraten o subcontraten con otras los servicios de camareras de piso, personal de restaurante, cocina y recepción, incluirán en el contrato que lo sustente la obligación del contratista de respetar las condiciones del presente convenio. En caso de no hacerlo, si no se aplicara el convenio, recaerá sobre la empresa principal la responsabilidad solidaria de las diferencias salariales.

2. Este convenio colectivo vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos inferiores o contratos individuales sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

3. Queda expresamente excluido del ámbito del presente convenio colectivo el personal con funciones directivas, así como todas las relaciones laborales especiales previstas en el artículo 2 ET.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo tendrá una vigencia de cinco años y será de aplicación a todos los efectos desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2022. A excepción de los art. 3.1 y 16.4 que entrarán en vigor en la fecha de publicación en el BOPMA



Artículo 16. Organización del trabajo

1. La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquella delegue.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

3. Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

4. Externalización de servicios. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 del ET, cuando el empresario concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista deberá informar a la representación legal de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) objeto y duración de la contrata.

c) lugar de ejecución de la contrata.

d) en su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

f) Cláusula de obligación de la contratista o subcontratista de aplicación de las condiciones del presente convenio cuando se trate de servicios para las funciones de camareras de piso, restaurantes, cocina y recepción.

La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores la celebración de contrata o subcontrata con suficiente antelación del inicio de la ejecución de la contrata y siempre con, al menos, un plazo de siete días naturales.

Artículo 18.6. Calendario Laboral

Cuadrante de turnos. En los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre el cuadrante de turnos se realizará con dos semanas de antelación, el resto de los meses se realizará con tres semanas de antelación.

Artículo 20. Licencias

a) (Se mantiene el primer párrafo)

En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y de parientes del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, suegros, hijos, yerno, nuera, abuelos, nietos, hermanos y cuñados), debido a las necesidades personales y familiares que acarrear este tipo de situaciones, el trabajador podrá elegir disfrutar de esta licencia tanto de forma continuada como fraccionada, alternando los días de disfrute en fechas distintas, siempre que esté en vigor el hecho causante.

e) Dos días naturales en caso de enfermedad calificada como grave por el médico del servicio de salud de sobrinos y tíos. Debido a las necesidades personales y familiares que acarrear este tipo de situaciones, el trabajador podrá elegir disfrutar de esta licencia tanto de forma continuada como fraccionada, alternando los días de disfrute en fechas distintas, siempre que esté en vigor el hecho causante.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de sobrinos y tíos, cualquiera que sea el lugar de residencia,

Artículo 24.- Licencia por extinción del contrato.

Cuando el/la trabajador/a con 60 o más años desee cesar voluntariamente en la empresa, con siete meses de antelación a la fecha en la que decida extinguir total o parcialmente el contrato de trabajo, tendrá derecho a un régimen de licencia durante la cual quedara exonerado de trabajar siempre y cuando haya dedicado a la misma empresa el tiempo efectivo continuado de trabajo que a continuación se detalla:

Años de antigüedad	meses de vacaciones
A los 5 años.....	2 meses
A los 10 años.....	3 meses
A los 15 años.....	4 meses
A los 20 años.....	5 meses
A partir de los 25 años.....	6 meses

El referido periodo vacacional, será independiente a sus vacaciones anuales retribuidas.

Durante la referida situación de licencia retribuida, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir o que viniera percibiendo en cada mensualidad, así como a devengar la prorrata de las gratificaciones fijadas en el presente convenio, no devengando ni percibiéndose por tanto complemento o plus salarial variable alguno ni aquellos que tengan carácter extra salarial, no devengando tampoco en este caso durante dicho período descanso alguno por vacaciones ni fiestas.

El disfrute de los períodos de licencia se originan, solo y exclusivamente por la extinción de la relación laboral, pudiendo por tanto el/la trabajador/a que opte por el hecho extintivo y cause derecho a dicha licencia, organizar su vida laboral como considere oportuno, incluso prestar sus servicios para empresas del sector.

Igualmente tendrá derecho al disfrute vacacional el/la trabajador/a que se desvincule de la empresa, por cualquier circunstancia, a los 65 años., quien igualmente podrá mantener su actividad laboral en la empresa que considere oportuno incluida la de competencia o sector.

Para anticipar la transición a la nueva etapa profesional, la representación legal de los trabajadores o los trabajadores en el caso de que no cuenten con una representación legal, podrán solicitar a la empresa la implantación de un procedimiento de licencias que, en función del acuerdo que en cada caso se pueda alcanzar, sustituya los meses de vacaciones expuestos en el listado por una prestación equivalente.

Para el caso de que se alcanzara un acuerdo en esta materia, este deberá de cerrarse con tiempo de antelación suficiente, y la licencia acordada se regirá por los términos pactados en el acuerdo.

Artículo 32. Salarios

Revisión salarial. El incremento salarial, que afectará a las tablas salariales y a todos los pluses del sector, será para cada uno de los años de vigencia de convenio colectivo el siguiente:

Para el periodo comprendido entre el 01 de Enero de 2018 y el 31 de Diciembre de 2018, el incremento será del 3%.

Para el periodo comprendido entre el 01 de Enero de 2019 y el 31 de Diciembre de 2019, el incremento será del 3%.

Para el periodo comprendido entre el 01 de Enero de 2020 y el 31 de Diciembre de 2020, el incremento será del 3%.

Para el periodo comprendido entre el 01 de Enero del 2021 y el 31 de Diciembre de 2021, el incremento será del 2%. Este porcentaje se puede ver incrementado en función del IPC real de este mismo año. Si el IPC fuese superior al 2% se incrementará el porcentaje del 2% en la misma cuantía del diferencial, con una subida máxima del 0.5%. Abonándose la diferencia en concepto de atrasos.

Para el periodo comprendido entre el 01 de Enero de 2022 y el 31 de Diciembre de 2022, el incremento será del 2%. Este porcentaje se puede ver incrementado en función del IPC real de este mismo año. Si el IPC fuese superior al 2% se incrementará el porcentaje del 2% en la misma cuantía del diferencial, con una subida máxima del 0.5%. Abonándose la diferencia en concepto de atrasos.

Para el año 2018, las diferencias de los salarios devengados hasta la fecha de publicación del Convenio Hostelería podrán ser abonados de forma aplazada y fraccionada hasta el 31.12.2018.

2.- PROMOCION ECONOMICA DE LOS AYUNDANTES DE COCINA Y AYUDANTES DE CAMAREROS.

Para todos aquellos AYUNDANTES DE COCINA Y AYUDANTES DE CAMAREROS que sean contratados a partir del 1 de enero de 2018, se establece una convergencia salarial con el grupo superior que se consolidara a partir del 1 de enero de 2022. Para tener derecho a dicha convergencia deberán haber prestado servicios para la empresa durante 12 meses de forma continua o discontinua; en este caso, percibirán la retribución de cocinero o camarero al día siguiente de cumplir dicho periodo, viéndose incrementada su retribución en un 25% del diferencial existente entre niveles o grupos, según el siguiente calendario:

01.01.2019 a 31.12.2019 = 25%

01.01.2020 a 31.12.2020= 50%

01.01.2021 a 31.12.2021= 75%

01.01.2022 a 31.12.2022= 100%

Para aquellos trabajadores que estuvieran prestando sus servicios y en algún tramo de adquisición continuaran rigiéndose por el convenio anterior. Los ayudantes de recepción quedaran encuadrados en el grupo salarial IV, desapareciendo del V.

Artículo 36. Plus de Transporte

Pasará a denominarse BOLSA DE VACIONES. Se suprime la referencia a gastos de desplazamiento.

Artículo 43. Empleo Indefinido

Se suprime "jubilación parcial" y/o "contrato de relevo"

Artículo 46.4. Horas Complementarias.

Se incluirá el texto literal del art. 12.5 del ET

Artículo 52. Empresa de trabajo temporal.

Se suprime el apartado 2

Artículo 67. Contratación de trabajadores con discapacidad.

Se añade: donde si fuese posible un 1% como mínimo, tengan una discapacidad de un 65% o más.

COMISION PARA EL SEGUIMIENTO DE LA FORMACION DE LOS TRABAJADORES

Se creará una comisión, que estará formada por dos miembros (titular y suplente) de cada una de las partes negociadoras del presente convenio colectivo, la cual estudiará y propondrá los diferentes cursos y titulaciones del máximo interés para los trabajadores del sector. Dichas titulaciones podrán ser tenidas en cuenta a la hora de los ascensos profesionales. Se tratará en la misma los servicios prestados por el personal de mantenimiento.

FIRMADO:

D^a. MARIA DOLORES VILLALBA PEREZ

D^a. MARIA LUISA EXPOSITO BALLALTAS

D. JOSE RAMON LOPEZ RETUERTO

D. JOSE MEDINA MARTOS

D. SERGIO DE OSES JIMENEZ

D. HERNAN FIGUEROA TORRAGA

D. DOMENICO SARNO RUGGIERO

D^a. ESTRELLA SALAS RUIZ

D. LUIS CALLEJON SUNE

D. JOSE CARLOS ESCRIBANO GARAIZABAL

D. ANTONIO ARANDA LEIVA

D^a. CONCEPCION MARTINEZ ZAFRA

D. JAVIER FRUTOS PEREZ