

PREAMBULO

La Crisis económica sufrida durante los años anteriores ha supuesto una bajada importante del consumo, que ha llevado al cierre de un gran número de establecimientos de restauración y alojamiento con la consecuente pérdida de empleos. Pese a los visos de recuperación, actualmente, no han recuperado su rentabilidad, situándonos en niveles del 2007-2008, con un 30% menos de facturación. Sin embargo, la demanda del sector ha evolucionado y debe ofrecer una calidad cada vez mayor; los profesionales deben estar más preparados dado que la exigencia de los clientes ha aumentado. La oferta de los servicios se diversifica y sofisticada cada vez más por esta exigencia, que implica que se requiera más personal para dar un mismo servicio que antes.

Por otro lado, aunque la calidad aumente, el servicio se diversifique y sea más sofisticado, el ticket medio turista en 2017 no superó los 18 euros. Insistiendo en puntualizar que se mantienen niveles de rentabilidad de hace una década.

A pesar de todo lo anterior, de haber sufrido una crisis profunda, este sector afrontó un gran esfuerzo económico con importantes subidas salariales desde el 2008 al 2014 muy por encima del IPC.

INCREMENTOS SALARIALES DESDE 2008

2008 – 5,5% (IPC 1,4%): 4,1% POR ENCIMA IPC

2009 – 5,5% (IPC 0,8%): 4,7% POR ENCIMA IPC

2010 – IPC 3%: IGUAL A IPC

2011 – IPC 2,4%: IGUAL A IPC

2012 – IPC 2,9%: INCREMENTO 1,08%

2013 – IPC 0,3%: INCREMENTO 1,18%

2014 - 0,58%. (IPC -1%): 1,58 POR ENCIMA IPC

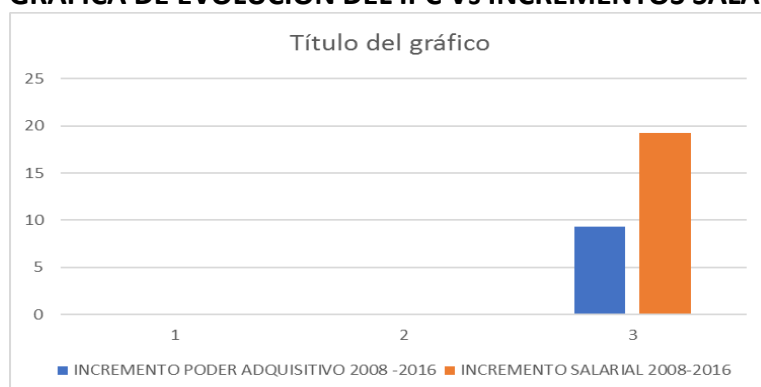
2015 – IPC 0%

2016 – IPC 1,6%

PORCENTAJE TOTAL DE INCREMENTO SALARIAL 2008-2016: 19,24%

PORCENTAJE TOTAL DE INCREMENTO PODER ADQUISITIVO 2008-2016: 9,8%

GRAFICA DE EVOLUCIÓN DEL IPC Vs INCREMENTOS SALARIALES



PROPUESTAS NEGOCIACION COLECTIVA: CONVENIO COLECTIVO INTERSECTORIAL DE HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2018

Artículo preliminar: Actualizar

Artículo 2º. *Ámbito funcional remisión a ALEH, con las siguientes consideraciones: Añadir las casas de comidas para llevar. A estos efectos se entenderá como casa de comidas, los establecimientos de hostelería de servicio de comida elaborada y lista para su consumo tanto dentro como fuera del establecimiento.*

Artículo 4º. Ámbito Temporal y Vigencia. Duración de dos años.

CAPITULO II. CONTRATACIÓN.

Artículo 5º. Contratación.

Contrato para la Formación. Regular según ALEH y añadir su retribución en relación al nivel sexto de la tabla salarial.

Contrato en Prácticas. Remisión al ALEH.

Contrato por obra o servicio. Remisión al Estatuto de los Trabajadores.

FIJOS DISCONTINUOS:

- Concreción de la contratación a tiempo parcial. Dadas las peculiaridades de la actividad en el sector, conforme con lo establecido en el artículo 16.4 ET, cuando las necesidades de la actividad así lo requieran, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo-discontinuo podrá realizarse bajo la modalidad de tiempo parcial en los términos previstos en el artículo 12.1 ET, sin que pierdan la condición de fijos-discontinuos.
- Definir la existencia en el sector de dos temporadas: Semana Santa y Verano
- Eliminación de la indicación de dos años consecutivos para la consideración de fijo discontinuo, que dicha consideración sea bajo la concepción jurídica del puesto de estructura.
- Los periodos de trabajo de los trabajadores discontinuos se concierten tanto por fechas ciertas o no, sean llamados cuando la actividad de la empresa lo requiera.
- El llamamiento se efectuará según categoría profesional y se seguirá el siguiente procedimiento:
- La empresa efectuará el llamamiento con la suficiente antelación y será comunicado por cualquier medio que permita dejar constancia del llamamiento y la fecha de su incorporación.
- No se firmará contrato cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente, conforme a la legalidad vigente, su alta en la seguridad social y causaran baja cuando a juicio de la empresa haya desaparecido la necesidad que motivó su llamamiento.

- Las vacaciones si no se hubieran disfrutado durante la campaña, podrán disfrutarse al final de campaña.

SE AÑADE LA LETRA G: CONTRATO DE PRIMERO EMPLEO EN EL SECTOR. Se establece como categoría retributiva el nivel sexto durante un máximo de doce meses. Los trabajadores contratados sin experiencia deberán completar un período mínimo de contrato, antes de pasar a percibir los salarios correspondientes en Tablas a la categoría con la que son contratados. Durante dicho período, percibirán el salario fijado dentro de la denominada “calificación especial”, estando destinado al logro de la puesta al día del trabajador en las especificidades del sector y el puesto o puestos ocupados durante el mismo. A estos efectos, se entenderá por contratación sin experiencia la realizada con personas que, en el momento de su ingreso en la empresa, no acrediten haber prestado servicios en el sector durante el tiempo equivalente al contrato bajo calificación especial.

Artículo 6º.- Periodo de prueba y cese.

No regular por convenio los plazos de preaviso, remitiendo la obligación de pre avisar al trabajador de la extinción de su contrato en los supuestos regulados por la ley.

CAPITULO III. MODIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 8º. - Trabajos de nivel retributivo superior. Cambiar la denominación de este artículo a “Movilidad funcional” y su ubicación junto a la clasificación profesional. En cuanto a su contenido: Que pueda ser comunicada de cualquier forma admitida en derecho y elevar a seis meses ininterrumpidos. Remisión al ALEH en movilidad y polivalencia funcional.

Artículo 9º.- Ascensos. La empresa establecerá los criterios y procedimientos que estime en materia de ascensos de nivel retributivo superior.

CAPITULO IV. JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 10º. - Jornada Semanal.

1794 horas anuales.

Establecer por convenio el procedimiento de control de jornada y su realización en cómputo anual. Permitiendo, incluso, que la regularización mediante descanso de excesos de horas en términos anuales pudiera ser compensada dentro de un periodo determinado del año inmediatamente posterior.

Los trabajadores cuya jornada continuada exceda de las seis horas, tendrán derecho a un descanso de treinta minutos diarios de los que quince serán de jornada efectiva y se retribuirán como tal y los otros quince minutos no computarán a ningún efecto como jornada efectiva. La organización de dicho descanso y los turnos para hacerlo efectivo corresponde a la empresa.

La empresa por necesidades del servicio podrá establecer la jornada irregular a sus trabajadores estableciendo durante dicho periodo una jornada máxima de diez horas diarias. El periodo de jornada irregular se podrá establecer a lo largo del año.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada anual ordinaria de trabajo será exigible dentro de los doce meses siguientes a su realización, a tal efecto la empresa calendarizará el periodo de la jornada irregular del trabajador junto con el estableciendo el periodo de compensación. Si dicha calendarización supusiera cambio de año natural, se considerará a los efectos del cómputo anual de jornada.

Los establecimientos con actividad de temporada podrán acumular uno de los dos días de descanso semanal a disfrutar en un período de cuatro meses, a fin de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades estacionales de la hostelería, en particular en las zonas de alta afluencia turística, o para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador cuando el centro de trabajo se encuentre alejado de éste.

Del mismo modo el descanso entre jornadas para los establecimientos con actividad de temporada será de diez horas, debiendo la empresa compensar de forma acumulada, dentro de los cuatro meses siguientes, esta reducción. Previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de estos descansos compensatorios debidos por la reducción acordada podrá acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales.

Artículo 11º. - Distribución de la Jornada. En atención a lo dispuesto en el artículo anterior, flexibilizar las posibilidades de distribución de la jornada anual, mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa respetando los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Incorporar la regulación de jornadas fraccionadas.

Artículo 12º.- Descanso semanal. Eliminar el domingo como descanso semanal, que se pueda realizar en días no consecutivos y para el caso de que sea consecutivo este no pueda ser superior a día y medio. Acumulación del descanso semanal en base a lo establecido en la sección tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo: Ante necesidades acreditadas de actividad, se podrá establecer la acumulación del medio día de descanso semanal por periodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo se podrá efectuar la separación del medio día respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 13º.- Horas Extraordinarias. Que la opción de retribuir o compensar sea de la empresa. La consideración de horas extraordinarias se efectuará en base al cómputo de jornada legal anual, por tanto, las horas extraordinarias se podrán compensar mediante descanso equivalente dentro de los 60 días primeros del año natural siguiente a su realización, y solo en caso de que no se hayan compensado mediante descanso se entenderá que se opta por la retribución de las misma, incluyéndolas en la nómina del mes siguiente al vencimiento del plazo de 60 días.

Su compensación será con tiempo de descanso retribuido equivalente o abonándolas por el mismo valor que las horas ordinarias.

Artículo 14º.- Fiestas abonables. Establecer que la opción de compensación sea de la empresa. No se tomará por festivo abonable aquellos coincidentes con días de descanso o vacaciones siempre que se respete el computo del máximo de jornada anual.

Artículo 15ª.- Vacaciones. Que su disfrute pueda ser durante todo el año, eliminando su disfrute con carácter ininterrumpido, lo que permitirá que se pueda disfrutar en más de un periodo dentro del año, sin necesidad de pacto en contrario.

Si la empresa cierra un mes de vacaciones, el empleado se verá obligado a disfrutar sus vacaciones en tal período de cierre, estando debidamente anunciadas con dos meses de antelación. Las empresas que no cierren sus centros de trabajo por las vacaciones anuales, ni sean de temporada, fijarán entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores el preceptivo calendario de disfrute.

Aquellas empresas cuya actividad sea de temporada, o en las que se pueda determinar un periodo de temporada alta (periodos de mayor volumen, verano, Navidad, Fallas, Semana Santa, festivos locales, etc.) establecerán sus vacaciones en periodos no coincidentes con estos.

CAPITULO V. CONDICIONES SALARIALES.

Artículo 16º. Tablas salariales.

- En relación al artículo 5 sobre contratación personal sin experiencia previa: Se establece un salario fijado dentro de la denominada “calificación especial”, estando destinado dicho período al logro de la puesta al día del trabajador en las especificidades del sector y el puesto o puestos ocupados durante el mismo.
- Modificación del Anexo I Tablas de clasificación del personal a efectos retributivos. En su nivel sexto Personal en formación de 16 a 18 años. Ajustarlo, en edad, a la actual regulación del contrato de formación y aprendizaje (se podrá concertar con trabajadores de entre 16 y 25 años, no obstante, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% se podrá efectuar con menores de 30 años). O bien, establecer un nivel retributivo específico para este tipo de contrato.
- Diferenciación de tablas e incrementos entre Sector Hostelería, Hoteles, Hoteles de Temporada y Balnearios.
Establecer a su vez diferenciación por establecimiento de Hostelería. A estos efectos, se establecerá una clasificación conforme a lo dispuesto en el Decreto 7/2009, del Consell regulador de los establecimientos de restauración de la Comunidad Valenciana. A tal fin, se establecerá cuatro grupos de categorías de establecimientos de hostelería, diferenciados en el restaurante de primera, restaurantes de segunda, restaurantes de tercera y un último nivel para el

grupo de bares, en el cual se integrarán aquellos establecimientos con o sin comida que no tengan la consideración de restaurantes.

- Planteamiento de incrementos no basados en IPC.

Artículo 18º.- Trabajo nocturno.

Dada la consideración de la actividad mayoritaria del sector, la retribución específica se encuentra inherente a la consideración retributiva de cada categoría profesional.

Artículo 19º.- Pagas extraordinarias.

Tratamiento de la paga de beneficios por su etimología. Por lo que cada establecimiento aplicará o no su pago en función de los resultados del año anterior.

Artículo 20º.- Manutención, alojamiento y Plus de transporte.

Plus transporte.

A partir del 01 de enero de 2018, queda suprimido el derecho al devengo y abono. Se respetará la cuantía para aquellos trabajadores que a fecha de la firma del presente convenio vinieran percibiendo su abono, pero no sufrirá los incrementos previstos durante la vigencia de este convenio.

Plus de manutención.

Los establecimientos que sirvan comidas dispensarán a los trabajadores y trabajadoras su servicio de manutención durante el tiempo que presten sus servicios. El valor en especie será fijado para el año 2018 en 19 euros.

- La manutención únicamente se da en especie y para aquellos establecimientos que sirvan comida (hoteles, restaurantes).
- En ningún caso se paga.

Aquellos exclusivos a efectos de cotización, establecer una cuantía diaria (sólo para los días en que se coma) y una cuantía máxima mensual y anual.

Artículo nuevo. Inclusión del Plus Formación.

Aquellas empresas que no acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 43 del presente convenio colectivo, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación de 25 euros por 12 pagas, de naturaleza salarial, a partir de la entrada en vigor de este. En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información a la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa a los efectos a efectos de reclamar este plus de formación si hubiere lugar a ello.

CAPITULO VI. CONDICIONES ASISTENCIALES.

Artículo 22º.- Complementos de Incapacidad. Eliminación de todos estos complementos.

Artículo 25º.- Licencias y Excedencias

- i) Los días de libre disposición se disfruten dentro del año natural, no acumulables a vacaciones salvo pacto con la empresa.

Reestructura y actualizar el contenido de los Capítulos Séptimo, Octavo, Noveno y Décimo a la normativa vigente. Salvo en lo dispuesto a continuación.

CAPITULO VIII. CONDICIONES GENERALES

Artículo 39º. Reclamaciones de cantidades. Remisión al Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX. FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 42º. Reciclaje y perfeccionamiento.

Añadir la regulación del plus de formación. En aras a clarificar esta cuestión, se recoge a modo de ejemplo, posible redacción de este plus tomado como referencia la que se recoge en otros convenios colectivos:

“Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de lo dispuesto por el V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. Queda facultada la comisión paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a efectos de la aplicación de dicho acuerdo.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector hostelero competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro de la hostelería.

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan quedarán obligadas a:

1. Acreditar su participación en una organización empresarial representativa del sector, entendiéndose por tal aquella que represente al menos el 15 por ciento de los/as trabajadores del sector, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación totales o parciales, dirigidos a trabajadores afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, y que a la vez satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.

2. O bien acreditar el desarrollo de planes individuales de formación continua.

3. O acreditar la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector.

Para quedar excluido de esta obligación se establecen estas opciones de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma. Dando traslado de copia a la comisión Paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua. Dando traslado de copia a la comisión Paritaria Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por una organización sindical que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos. Dando traslado de copia a la comisión Paritaria. En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar el Plus de Formación si hubiere lugar a ello.

Por planes de formación se considerarán aquellas acciones formativas programadas por períodos de diez años, dónde la empresa procure la formación a los trabajadores, según necesidades, de forma progresiva, no siendo requisito necesario el que la totalidad de la plantilla y/o la totalidad de los trabajadores.”

CAPITULO X. COMSION PARITARIA, DESPIDO COLECTIVO, DENUNCIA, CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Comisión Paritaria. Adaptar su régimen de competencias y regulación a la reforma laboral.

Cláusula de descuelgue. Adaptar a la nueva redacción de la reforma laboral.

CAPITULO XI. PLANES DE IGUALDAD, ASIGNACION DE NIVELES RETRIBUTIVOS, UNIFICACION DE TABLAS CARNET PROFESIONAL, CONTRATO DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL.

Plan de Etapas. Eliminar la aplicación del plan de etapas y unificación de tablas salariales.

Carnet Profesional. Revisar para adaptar circunstancias actuales.

Observatorio sectorial. Revisar su contenido y finalidad.

Eliminar el resto del contenido de este capítulo.

ANEXO I. TABLAS DE CLASIFICACION DEL PERSONAL A EFECTOS RETRIBUTIVOS.

Adaptar al sistema de clasificación profesional a lo establecido en el ALEH.