

SANTA CRUZ DE TENERIFE

Confederación Canaria de Empresarios  
Convenios Colectivos



## **ACTA QUE COMPLEMENTA EL CONVENIO COLECTIVO HOSTELERÍA (BOP 23/01/2013)**

Visto el Texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería, de fecha 12 de noviembre de 2012, presentado en esta Dirección General del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
- 2.º Notificar a la Comisión Negociadora.
- 3.º Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

## **ACTA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DE HOSTELERÍA**

Asistentes:

Federación Empresarial de Turismo (ASHOTEL, AEHT, AEPRECA) [...].

FECAO [...].

ACEOR [...].

CCOO [...].

Asesores: [...]

UGT [...].

Asesores: [...]

La comisión paritaria del Convenio Colectivo de Hostelería para la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se reúne en las oficinas de la Federación a las 11.00 horas del día 12 de noviembre de 2012, para tratar el siguiente:

Orden del día.

#### 1. Artículo 7. Revisión salarial.

Interpretación del art. 7 del Convenio en cuanto a la prórroga de los Pactos Salariales durante la vigencia del Convenio cuando no hayan alcanzado un acuerdo las partes con la misma revisión económica que la establecida en el Convenio.

La representación empresarial sostiene que este precepto es de clara redacción y no necesita de ningún elemento añadido que lo interprete.

La representación social solicita a la empresarial que aclare si el vigente convenio puede prorrogar la vigencia de los pactos más allá de la ultraactividad de un año que establece el Estatuto de los Trabajadores tras la reciente reforma laboral.

La representación empresarial se reafirma en lo que ha dicho.

La representación social quiere hacer constar expresamente la redacción del art. 7 del Convenio en cuanto a la revisión económica y prórroga hasta el 30 de junio de 2014 de aquellos pactos salariales que no hayan alcanzado acuerdo entre las partes antes del 1 de octubre de 2012:

«Se pacta expresamente que todos los Pactos Salariales firmados al amparo del

artículo 32 quedarán prorrogados en su vigencia hasta el 30 de junio de 2014, con la revisión para 2012 y 2013 que las partes acuerden para los conceptos económicos. En el caso de que las partes no hayan alcanzado un acuerdo antes del 1 de octubre de 2012, se aplicará, a todos los conceptos económicos contenidos en los pactos, la revisión aplicable y pactada en este artículo.

La empresa y la representación de los trabajadores deberán firmar un acta para establecer la citada revisión salarial y las tablas salariales, procediendo a su registro, interesando su publicación en el BOP y manteniendo en su integridad las cláusulas vigentes en el pacto anterior».

En base a lo anterior interpreta que con objeto de evitar cualquier duda sobre lo pactado, se debería firmar un nuevo pacto por las partes con la vigencia y revisión salarial establecida en el art. 7 del Convenio, manteniendo “en su integridad las cláusulas vigentes del pacto anterior” y, como mínimo, un acta con las tablas salariales con la revisión establecida e incluyendo dicha acta el mantenimiento en su integridad de las cláusulas vigentes en el pacto anterior.

La representación empresarial sostiene que lo que manifiesta la representación social sólo introduce confusión al texto del Convenio y por tanto, no puede aceptarlo.

Las partes dan por cumplido el trámite de procedibilidad para ejercer acciones legales que estimen oportunas.

## 2. Abono de atrasos.

Establecer plazo para el abono de los atrasos derivados de la aplicación del incremento salarial establecido para el año 2012 (0,5%).

Las partes reconocen el compromiso inicial de que el abono de los atrasos tiene como plazo máximo hasta el 30 de noviembre de 2012, recordando que el Convenio Colectivo es de aplicación desde la fecha de su firma, independiente de la de su publicación (art. 4).

Se recuerda que, en su caso, el incumplimiento, puede dar lugar a la mora y recargo legalmente previstos.

## 3. Calendario de vacaciones.

Establecer que el nuevo régimen de vacaciones establecido en el Convenio es de aplicación a partir de 2013 dado que el calendario de vacaciones de 2012 está establecido en las empresas con el sistema anterior.

La representación empresarial entiende que el art. 27 del Convenio vigente será de aplicación a partir de la entrada en vigor del propio Convenio, esto es, el 1 de julio de 2012.

La representación social está de acuerdo en lo manifestado por la representación empresarial.

#### 4. Artículo 38. Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

Análisis del Riesgo Ergonómico y Físico de las Camareras de Pisos en el sector. Análisis del cumplimiento de la ITB 16/2010 del CNCT del INSHT en cuanto al consumo metabólico y del riesgo en posturas forzadas reiterado sin aplicar las medidas preventivas propuestas por los Servicios de Prevención en las empresas del sector.

Las partes acuerdan que para tratar esta cuestión conviene convocar la comisión de seguridad y salud laboral prevista en el Convenio a la mayor brevedad posible.

#### 5. Artículo 41. Observatorio por el empleo, la competitividad y la calidad.

Observatorio por el empleo, la competitividad y la calidad. Seguimiento a los datos de ocupación, facturación y empleo para comprobar el cumplimiento de las empresas del acuerdo de mantenimiento del empleo medio de 2011 durante la vigencia del Convenio.

La representación empresarial entiende que este precepto encierra un acuerdo entre las partes para analizar los datos estadísticos que sobre la marcha del sector turístico se produzcan cada trimestre con el fin de explicar la marcha de la contratación de trabajadores del turismo en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Ofrece a la representación sindical el convocar una reunión expresa del Observatorio para el Empleo para analizar los datos que ya se tienen del pasado verano.

La representación social entiende que la patronal pretende diluir el compromiso que se generó tras una larga conflictividad en la negociación del pasado convenio en la que la moderación salarial debía suponer un compromiso de las empresas del mantenimiento del empleo del 2011, siempre y cuando, mantuvieran los mismos indicadores para los años de vigencia del convenio. Por lo que entiende, que con independencia de la reunión del Observatorio, se debe analizar, empresa por empresa, los datos para

verificar el cumplimiento o no del expreso compromiso establecido en el citado artículo, ya que, en dicho Observatorio se debe analizar la evolución global del sector adelantando que los datos del INE del mes de septiembre manifiestan que se mantiene los indicadores de pernoctaciones, visitantes, estancia media y precios, por encima de los primeros nueve meses del 2011, mientras que el empleo ha descendido y además, se continúa con la creación nula de empleo fijo y la sustitución de empleo eventual de larga duración de jornada completa por contratos de corta duración y a tiempo parcial, lo que arroja un dato aún más negativo sobre el empleo.

La representación empresarial rechaza frontalmente que el contenido del art. 41 se refiera al análisis del empleo en ninguna empresa concreta. Precisamente de lo que se trata es de analizar el conjunto del sector, lo que sin duda, llevará a conclusiones completamente diferentes a las sostenidas por la representación sindical. El sector mantiene el empleo y la calidad del mismo.

Las partes dan por concluido el trámite de procedibilidad del art. 11 para ejercer acciones legales.

#### 6. Liberados para la negociación del Convenio Colectivo.

La representación empresarial entiende que en la próxima negociación del Convenio Colectivo en el 2015, la comisión negociadora deberá ser de siete miembros por cada parte y así se lo hace saber a la representación sindical.

La representación social entiende inaceptable que casi tres años antes del inicio de las próximas negociaciones se plantee dicho asunto, insistiendo que el volumen de trabajadores y empresas afectadas en dicha negociación debe mantener la actual mesa negociadora de quince representantes por cada parte.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.