

Santa Cruz de Tenerife, 16 de octubre de 2018

Ashotel y SB firman un aumento salarial del 10,25% hasta 2022, el mayor registrado en un convenio de hostelería de la provincia

La patronal hotelera rubrica con el sindicato mayoritario en la hostelería un nuevo marco normativo que beneficiará a 26.000 empleados de hoteles, algo más de 63.000 en todo el sector

El acuerdo fija para este primer ejercicio 2018-2019 un alza del 3%, el doble que el IPC provincial de referencia de julio

Las tablas salariales se reestructuran para evitar interpretaciones erróneas y se adoptan las áreas funcionales y los grupos profesionales que marca el V ALEH

La plantilla mínima fija crece del 60% al 65% y los contratos a tiempo parcial pasan a realizarse en jornadas continuas

Los comités de Seguridad Laboral y los servicios de Prevención de Riesgos Laborales medirán los tiempos de trabajo de cada puesto acorde a la metodología aprobada por el INSHT

La Asociación Hotelera y Extrahotelera de Tenerife, La Palma, La Gomera y El Hierro, **Ashotel**, y **Sindicalistas de Base (SB)**, organización sindical mayoritaria en el sector de la hostelería en la provincia (con 8 de 15 representantes en la mesa negociadora), rubricó el pasado jueves, tras tres meses de negociaciones, el nuevo convenio colectivo aplicable al sector de la hostelería (servicios de alojamientos y servicios de comidas y bebidas) para el cuatrienio 2018-2022 en la provincia de Santa Cruz de Tenerife con una subida salarial total del **10,25%**. Los aspectos económicos de este nuevo convenio entran en vigor con efecto retroactivo a 1 de julio de 2018.

Se trata del **mayor incremento firmado por el sector hotelero en la provincia** y que beneficiará a unos **63.303 trabajadores** de hostelería en Santa Cruz de Tenerife, entre ellos los **26.128** que prestan sus servicios **en establecimientos hoteleros y extrahoteleros** (24.435 en la isla de Tenerife). Los aumentos anuales para el cuatrienio 2018-2022 serán del 3%, 2,75%, 2,5% y 2%, con lo que en **los tres primeros años los salarios se incrementarán un 8,25%, frente al 4,5% de los tres años del convenio anterior 2015-2018**. La mesa negociadora se constituyó a principios de julio con representantes de SB (8

delegados), así como de CCOO (4) y UGT (3). Los dos últimos se apearon finalmente del acuerdo en el último momento de la negociación.

Empleos registrados	Tenerife	La Gomera	La Palma	El Hierro	Total provincia
Hostelería	58.575	1.453	2.940	335	63.303
Servicio de alojamientos	24.435	719	898	76	26.128
Servicio de comidas y bebidas	34.140	734	2.042	259	37.175

Fuente: II trimestre empleo registrado 2018 Istac

El nuevo marco normativo eleva del 60% actual al 65% el volumen de la plantilla mínima fija en los establecimientos alojativos, al tiempo que aplica jornadas continuadas a aquellos contratos a tiempo parcial, de modo que las horas trabajadas se puedan realizar de una sola vez al día y no partidas en varios turnos.

Estabilidad y paz laboral

Para dar a conocer los detalles del acuerdo, el presidente de Ashotel, **Jorge Marichal**, y el secretario de Comunicación de SB, **Manuel Fitas**, comparecieron esta mañana en rueda de prensa en la capital tinerfeña.

Jorge Marichal valoró el acuerdo suscrito con SB, “un convenio que da estabilidad y paz laboral para los próximos cuatro años y eso se consigue con condiciones justas, las que recoge sin duda este documento, que aplica la mayor subida salarial de todos los convenios que hemos firmado”. El presidente de la patronal hotelera recordó que este pacto “supone un esfuerzo importante para los empresarios y casi duplica en los tres primeros años (2018-2021) el incremento salarial de los tres años anteriores”. “Somos una patronal seria, sólida y hemos negociado con la representación sindical correspondiente, la que establece la ley”, aclaró, ante las críticas vertidas por CCOO y UGT, que optaron por no firmarlo. Marichal **negó rotundamente** que las condiciones económicas de este nuevo marco laboral sean inferiores a las del convenio de hostelería de Las Palmas y explicó que ambos documentos tienen estructuras muy diferentes. Mientras el de la provincia oriental establece unas tablas fijas, en el caso de la provincia tinerfeña, a las tablas salariales se les aplica en el 90% de los casos un incremento medio del 20%, correspondiente a los denominados pactos de empresa que cada empresa negocia con su comité.

Esta afirmación fue corroborada por **Manuel Fitas**, quien aseguró que el nuevo texto normativo recoge en un 90% las reivindicaciones de la plataforma de Sindicalistas de Base y supone un avance en los derechos de los trabajadores. “Ni un solo pacto de empresa deja el salario del trabajador por debajo de las

tablas del convenio de Las Palmas”, afirmó, y aseguró tajante, ante las críticas de sus adversarios sindicales, que “no ha habido el más mínimo retroceso en derechos en este documento, al contrario, todo son avances”. Como ejemplos, Fitas citó la incorporación de las demandas del personal del departamento de pisos, la medición de los tiempos en el desempeño de las tareas de cada puesto de trabajo o el incremento al 65% de la plantilla mínima fija, entre otros. Además, aseguró que “no existe discriminación alguna por cuestión de sexo o puesto de trabajo en la nueva estructura salarial”.

Nueva estructura salarial y ritmos de trabajo

Esa es precisamente otra de las novedades, el **cambio de la estructura salarial**, que evita en la medida de lo posible interpretaciones erróneas de la norma. Así, el nuevo convenio elimina los grupos salariales I a V, en los que, por ejemplo, un camarero/a de pisos compartía mismo grupo que un camarero/a de bar-restaurante, a pesar de tener distinto sueldo final, y se introducen las seis áreas funcionales que fija el V Acuerdo Laboral Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH), y dentro de cada una de ellas se estipulan tres niveles o grupos profesionales (mandos, técnicos especialistas y asistentes). Estas seis áreas son las siguientes: 1) recepción-conserjería, relaciones públicas, administración-gestión; 2) cocina y economato; 3) restaurante, sala, bar y similares, así como colectividades y pista para catering; 4) pisos y limpieza; 5) mantenimiento y servicios auxiliares; y 6) servicios complementarios.

Aspecto destacado también, citado con anterioridad, es la incorporación de la medición de los tiempos de trabajo de cada puesto, una labor que llevarán a cabo en cada establecimiento el correspondiente Comité de Seguridad Laboral y Salud junto al servicio de Prevención de Riesgos Laborales, acorde a la metodología aprobada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

En los últimos cinco años, el sector hotelero en Santa Cruz de Tenerife ha creado **5.988 empleos, 16.590** en Canarias, lo que supone un incremento, en el primer caso del 29,7% y del 32,37% en el segundo, según datos correspondientes al II trimestre de 2013 y 2018 del Instituto Canario de Estadística (Istac).

Empleos registrados Santa Cruz de Tenerife	2018	2013	Diferencia absoluta	Diferencia %
Hostelería	63.303	48.799	14.504	29,72%
Servicio de alojamientos	26.128	20.140	5.988	29,73%
Servicio de comidas y bebidas	37.175	28.659	8.516	29,71%

Fuente: II trimestre empleo registrado Istac