CLIENTES	SALIDA
23	0
21	1
19	2
17	3
15	4

7˚.- En el caso de que la empresa por necesidades del servicio o imprevistos en la producción tuviese que imponer controles superiores a lo establecido en el apartado anterior, se establece un sistema de compensación mensual de la siguiente manera. Se establece un sistema de compensación en descanso del sobreesfuerzo. Se computarán el numero de habitaciones de más que cada trabajadora/o realice mensualmente. Todas aquellas trabajadoras/es que acumulen más de 28 puntos, la empresa proporcionará un día de descanso a la trabajadora que será disfrutado en un plazo no superior a 30 días desde el nacimiento del derecho, este echo solo se podrá dar en momentos muy excepcionales.

8º.- Se tendrá en cuenta que aquellos controles compartidos con trabajadoras sin experiencia dentro de la empresa no podrán tener la misma carga de trabajo que una trabajadora del hotel.

9º.- Por lo dicho en el párrafo anterior, se proporcionara a la/os trabajadores/as de pisos de todo volumen necesario de material para realizar la jornada laboral.

10º.- La empresa, en los términos establecidos en el artículo 38 del Convenio de Hostelería, entregará a los/as Delegados/as de Prevención un resumen mensual del trabajo diario realizado por cada Camarera de Pisos estando a disposición de los/as mismos/as los controles diarios de trabajo para la verificación de los datos aportados por la empresa.

11˚.- Los controles de trabajo establecerán claramente cada tipo de habitación realizada por cada Camarera de Pisos, así como otras funciones encomendadas en su jornada laboral.

Así firmamos la presente para que conste en Adeje, a 13 de octubre de 2013.

CONVENIO

1042 **630**

Código 38000905011981.

Visto el Texto del acta, de fecha 17 de diciembre de 2013, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería 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.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

Acta Comisión Paritaria del Convenio de Hostelería.

Asistentes:

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

D. Rafael Estartús Carbó.
D. Manuel Alvarez de la Rosa.
D. Juan Pablo González Cruz.

AEHT.

D. Jesús Gutiérrez.

ACEOR.

D. Rafael Trigo.

CC.OO.

Dña. Soledad Jerez Darias.
Dña. Teresa Estévez García.
D. Antonio García Ramos.
D. Carmelo Olivero Hernández.

Asesores:

D. Francisco Javier Velasco Rodríguez.
D. Pedro Casanova García.
D. Manuel Fitas Ramírez.

Orden del día.

1. Artículo 27.- Vacaciones.

2. Conflicto Colectivo Acuerdo Vacaciones Iberostar-Hoteadeje.

3. Comisión de Formación. Protocolo para el impulso de los Contratos de Formación ante las alarmantes cifras de paro juvenil en Canarias.

4. Análisis de la negociación del ALEH y repercusión en la Negociación Colectiva Sectorial.

5. Porcentaje contratos formación empresas hasta cinco trabajadores.

6. Derecho al permiso por hospitalización de familiar y descanso semanal.

7. Descuelgue Hotel Mencey.

8. Descuelgue Hotel Playa Canaria.

9. Ruegos y preguntas.

1. Interpretación del artículo 27, “Vacaciones y Festivos”, en cuanto a la obligación de la empresa al personal eventual que no ha disfrutado las vacaciones correspondientes a su contrato liquidarle, tal y como establece el citado artículo, a razón de 30 días + Bolsa de Vacaciones.

La representación sindical entiende que, con independencia de la opción de vacaciones que haya establecido la empresa en el departamento del trabajador/a eventual que finaliza su contrato de trabajo, en el caso de que este no haya disfrutado su periodo vacacional completo en el periodo de duración de su contrato, se le debe liquidar, tal y como claramente especifica el artículo 27 del Convenio, a razón de 30 días + Bolsa de Vacaciones, ya que esta, en caso de compensación económica, es la más beneficiosa para el/la trabajador/a, y con ello el Convenio busca fomentar el disfrute de las vacaciones por parte del personal eventual en el periodo de su contrato, y no la compensación económica de las mismas al finalizar este.

La representación patronal manifiesta que la opción empresarial sobre las vacaciones ha de aplicarse con el mismo criterio e iguales consecuencias a los trabajadores fijos que a los eventuales. Esto si no han disfrutado de las vacaciones (con o sin bolsa) tendrán derecho a la compensación económica que corresponda a la opción elegida por el empresario.

2. Interpretación del artículo 27.7 y 27.8 en cuanto a permisos por enfermedad grave y/u hospitalización.

Las partes entienden que el día de disfrute del permiso retribuido por enfermedad y/u hospitalización de familiares, en los términos que establece el artículo 28.7.8 del Convenio se produce desde que se produce la enfermedad y/u hospitalización del familiar, absorbiendo, en caso de coincidencia, el descanso semanal del trabajador/a, salvo en los casos que la enfermedad y/u hospitalización del familiar se prolongue más allá de su descanso semanal, en cuyo caso el disfrute del permiso se puede producir a continuación de dicho descanso.

3. Porcentaje de contratos de formación en los términos establecidos en el artículo 15 del Convenio para empresas hasta 5 trabajadores/as.

Las partes entienden que el porcentaje máximo del 20% de la plantilla que establece el artículo 15 del Convenio para establecer por la empresa contratos de formación, en las empresas hasta 5 trabajadores/as, se debe interpretar que las mismas tienen derecho a formular un contrato de formación para su personal.

A partir de 5 trabajadores/as se debe establecer el porcentaje en proporción a la plantilla en base a la aproximación al "número entero", por ejemplo, 16 trabajadores/as de plantilla x 20% = 3,2, hasta 3 contratos de formación, 18 trabajadores/as de plantilla x 20% = 3,6, hasta 4 contratos de formación.

4. Comunicación Acuerdo Descuelgue Revisión Salarial 2012-2013 Hotel Iberostar Mencey.

Las partes hacen constar, y adjuntan al Acta, el acuerdo alcanzado entre la empresa Hispanoalemana Mangement Hotelero S.A., (Hotel Iberostar Mencey), y su Representación Legal de los Trabajadores en cuanto a la inaplicación de la revisión salarial establecida para los años 2012-2013 y 2013-2014 por el artículo 7 del Convenio de Hostelería.

5. Comunicación Acuerdo Descuelgue Revisión Salarial 2012-2013 Hotel Playa Canaria.

Las partes hacen constar, y adjuntan al Acta, el acuerdo alcanzado entre la empresa Grupo Hoteles Playa S.A. (Hotel Playa Canaria), y su Representación Legal de los Trabajadores en cuanto a la inaplicación de la revisión salarial establecida para 2013 por el artículo 7 del Convenio de Hostelería.

6. Conflicto Colectivo interpuesto por CC.OO. en relación al modelo de vacaciones acordado entre la empresa Hoteadeje S.L. y su Representación Legal de los Trabajadores en los Hoteles Iberostar Las Dalias, Torviscas Playa y Anthelia Park.

Las partes se remiten expresamente a lo establecido al respecto en el artículo 27 del Convenio.

Se da por cumplido el trámite previo previsto en el artículo 11 del Convenio.

Sin más temas que tratar se levanta la sesión en Santa Cruz de Tenerife, día 17 de diciembre de 2013 a las 13:30 horas, firmando los asistentes el presente Acta que será remitida a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el B.O.P.

A N U N C I O

1043 **627**

Anuncio del Servicio de Promoción Laboral de Santa Cruz de Tenerife, de 20 de enero de 2014, relativo a citación de comparecencia para notificación de actos administrativos derivados de procedimientos sancionadores en el urden social.

Habiéndose intentado dos veces la notificación por los cauces previstos en el articulo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; sin que haya sido posible practicarlo por causas no imputables a la Administración, y apreciando que el contenido de la misma puede lesionar derechos e intereses legítimos, en aplicación del articulo 61 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, por el presente anuncio se cita a los interesados que se relacionan en el anexo, o a sus representantes, con el fin de notificarles por comparecencia el texto íntegro de los actos administrativos que en el mismo se incluyen derivados de procedimientos sancionadores en el orden social, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y dejar constancia en el expediente de tal conocimiento.

A tal efecto, los interesados que se citan a continuación, o sus representantes debidamente acreditados, deberán personarse en el plazo máximo de diez días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en las dependencias administrativas que en cada caso se señalan. La comparecencia se efectuará en horario comprendido entre las 09:00 y las 14:00 horas (13:00 horas, en horario de verano), de lunes a viernes.

Si transcurrido el citado plazo no se hubiese comparecido, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Firmado digitalmente, Jefa de Servicio de Promoción Laboral de Santa Cruz de Tenerife, Elena Baute Díaz.