

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA
DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE
SANTA CRUZ DE TENERIFE 2025 - 2028

10 DE NOVIEMBRE DE 2025

Asistentes:

POR ASHOTEL:

D. Juan Pablo González.

Asesora:

D^a. Mónica Molina

Por AERO:

Asesor:

D. Víctor Manuel Díaz

POR SINDICALISTAS DE BASE CANARIAS:

Titulares:

D^a. Ruth Jiménez Gómez.

D. Fernando Acha Novo.

D^a. Candelaria Luís Fuentes.

D. Juan Manuel Reyes García.

Asesores:

D. Javier Fernández Martín.

D. José Juan Aquino Suárez.

D^a. Angelina Martín Padrón

POR UGT:

D. Francisco Javier González Expósito

Se reúnen los anteriormente citados el día 10 de noviembre de 2025 a las 12h en formato online a través de la plataforma TEAMS para tratar el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1º.- A petición de SBC: Aclaración, para corregir la modificación no acordada del artículo 28 del Convenio de Hostelería 2022 - 2025 que, en base a la jurisprudencia del Tribunal Supremo en cuanto a que los permisos se deben disfrutar a partir del siguiente día al hecho causante, en días laborables, sin absorber por ello periodos de descanso o vacaciones, dicho Convenio establecía el derecho en los "apartados 2, 3, 6 y 7 del presente artículo", mientras que el nuevo Convenio 2025 - 2028 lo ha limitado, (sin haberse hablado en ningún momento y por ello entendemos sin ninguna intención de la patronal siendo un mero error a corregir), al apartado 2, lo que deja fuera los permisos de fallecimiento del apartado 3 y 4 del nuevo Convenio de Hostelería, (2 y 3 del anterior).

Se acuerda por unanimidad corregir el error de transcripción detectado en el art. 28 del vigente convenio colectivo y aclarar que los permisos contemplados en los puntos 3 y 4 del convenio colectivo (fallecimiento) se deben disfrutar a partir del día siguiente al hecho causante, en días laborables, sin absorber periodos de descanso o vacaciones.

Por tanto, los permisos recogidos en los puntos 2, 3 y 4 del citado art. 28.1 del vigente convenio serán, únicamente, los que se disfrutarán a partir del día siguiente al hecho causante, en días laborables y sin que ello suponga la absorción de periodos de descanso o de vacaciones.

A propuesta de UGT e igualmente acordado por unanimidad de las partes, tratándose de un error involuntario de los negociadores, se incluye en el párrafo el segundo párrafo del apartado 2 del citado artículo 28 la circunstancia recogida en el apartado 7) Por traslado del domicilio habitual, del apartado 1, quedando dicho párrafo redactado como sigue:

"En las circunstancias señaladas en los apartados 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 y 13 anteriores, el número de días de licencia se incrementarán en dos días si los hechos tienen lugar fuera de la isla.

Por unanimidad de las partes acuerdan que la regulación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad (art. 48 de la ley del Estatuto de los Trabajadores), ha sido modificada por el RD Ley 9/2025, de 30 de julio (BOE núm. 182, de 30 de julio) y, en consecuencia, las denominadas licencias por maternidad y paternidad

se adaptan a la normativa vigente, ampliando el período de suspensión a 19 semanas distribuidas de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

2º.- A Petición de SBC: Aclarar, como ya se hizo en el Acta adjunta de la Comisión Paritaria de 30 de Julio de 2019, y dado el posterior Ley 15/2022 sobre "igualdad de trato y no discriminación", y el contenido de su artículo 2.1 en relación a la "no discriminación en caso de enfermedad", establecer nuevamente que dada la aplicación del artículo 30 del Convenio de Hostelería en cuanto al complemento de IT en relación a la base de colización de la media de los doce meses anteriores a la situación de IT, establecer que la regularización de la revisión salarial del Convenio establecida para Julio de 2025 al personal en situación de IT, se efectuará, con carácter retroactivo en el momento de su alta médica, o en caso de invalidez en la correspondiente liquidación.

Se acuerda por unanimidad aclarar que el incremento salarial previsto en el art. 7 del vigente convenio colectivo, será de aplicación al complemento de IT regulado en el art. 30, en el momento en que corresponda (1 de julio de 2025, 1 de julio de 2026 y 1 de julio de 2028) o en el momento del alta o liquidación, en caso de incapacidad permanente con extinción del contrato de trabajo, abonando en este último caso la empresa, los correspondientes atrasos.

3º.- A petición de UGT: Desde la UGT se solicita la aclaración de los conceptos a incluir en el cálculo del valor de la hora normal establecido en los artículos 23 y 24 del convenio.

Con el voto de ASHOTEL, AERO y SBC se acuerda que no resulta necesario aclarar el valor de la hora ordinaria, pues, los arts. 23 y 24 del vigente convenio colectivo lo regulan con meridiana claridad y, así, a los efectos de determinar el valor de la hora nocturna y la hora extraordinaria, el

valor de la ordinaria es el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1829 horas.

UGT manifiesta que el concepto del valor de la hora ordinaria debe ser definido con mayor claridad en el convenio, existiendo conflictos en algunas empresas que eliminan del cómputo complementos salariales que no pueden quedar excluidos.

ASHOTEL, AERO y SBC entienden que esta cuestión debe abordarse en el momento de plantearse a esta comisión paritaria cada conflicto colectivo, atendiendo al caso concreto y acordando, en su caso, la interpretación que proceda.

4º.- Ruegos y preguntas

No hay ruegos ni preguntas.

En este mismo acto se autoriza al gerente de Ashotel, Juan Pablo González Cruz, con DNI 43.785.762H a registrar la presente acta en el REGCON de Santa Cruz de Tenerife.

Sin más puntos que tratar, se levanta el acta a las 12.30 del lugar y fecha indicados en el encabezamiento.