

Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA
HOSTELERÍA ENTRE LAS PROVINCIAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE Y LAS
PALMAS

Autora: María Isabel Suárez Salazar

Tutora: Mónica Molina García

San Cristóbal de La Laguna, mayo-junio de 2024

Universidad de La Laguna

Curso académico 2023/2024

Resumen

Este Trabajo de Fin de Máster se enfoca en el análisis comparativo de las condiciones de trabajo en la hostelería en las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas, dos áreas turísticas destacadas en España. Se examinan las diferencias, similitudes y áreas de mejora en los entornos laborales de estas provincias, con la finalidad de obtener una visión global de la situación laboral en Canarias. A través de este análisis, se pretende promover el diseño de políticas más efectivas y la mejora de la calidad de vida de los empleados. Este enfoque es importante porque el turismo es una de las principales fuentes de ingresos en las islas, y las condiciones laborales afectan directamente en la calidad de los servicios ofrecidos.

Palabras clave: condiciones de trabajo, hostelería, Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas, análisis comparativo, industria turística.

Abstract

This Final Master's Project focuses on the comparative analysis of working conditions in the hospitality industry in the provinces of Santa Cruz de Tenerife and Las Palmas, two prominent tourist areas in Spain. The differences, similarities and areas for improvement in the working environments of these provinces are examined, with the objective of obtaining a global vision of the labor situation in the Canary Islands. Through this analysis, the aim is to promote the design of more effective policies and the improvement of the quality of life of employees. This approach is important because tourism is one of the main sources of income in the islands, and labor conditions directly affect the quality of services offered.

Keywords: working conditions, hospitality industry, Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas, comparative analysis, tourism industry.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO: LA NEGOCIACIÓN Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	4
3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	8
3.1. Disposiciones generales.....	8
3.1.1. PARTES FIRMANTES.....	8
3.1.2. ÁMBITO TERRITORIAL.....	8
3.1.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.....	8
3.1.4. ÁMBITO TEMPORAL.....	9
3.1.5. REVISIÓN SALARIAL.....	9
3.2. Empleo y contratación.....	10
3.3. Tiempo de trabajo, vacaciones y permisos.....	11
3.3.1. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO DE TRABAJO.....	11
3.3.2. JORNADA NOCTURNA.....	12
3.3.3. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	13
3.3.4. HORAS COMPLEMENTARIAS.....	13
3.3.5. DESCANSO DIARIO Y SEMANAL.....	14
3.3.6. VACACIONES Y FESTIVOS.....	15
3.3.7. PERMISOS.....	16
3.4. Suspensión del contrato de trabajo.....	18
3.4.1. EXCEDENCIAS.....	18
3.4.2. INCAPACIDAD TEMPORAL.....	19
3.4.3. LICENCIAS POR NACIMIENTO.....	20
3.5. Estructura salarial.....	21
3.5.1. PAGAS EXTRAORDINARIAS.....	21
3.5.2. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.....	21
3.5.3. ANTIGÜEDAD Y PROMOCIÓN ECONÓMICA.....	22
3.5.4. GALAS DE NAVIDAD, FIN DE AÑO Y REYES.....	23
3.6. Seguridad y salud laboral. Planificación familiar. Acoso moral y sexual.....	24

3.6.1. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL.....	24
3.6.2. COMISIÓN PARITARIA SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	24
3.7. Formación profesional.....	25
3.8. Acción social y jubilación.....	26
3.8.1. SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE.....	26
3.8.2. MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO.....	26
4. BREVE REFLEXIÓN SOBRE LAS CONDICIONES SALARIALES.....	27
5. CONCLUSIÓN.....	30
6. BIBLIOGRAFÍA.....	32

1. INTRODUCCIÓN.

El turismo es la base esencial de la economía de las Islas Canarias, teniendo un importante impacto en la vida socioeconómica de sus habitantes. El sector hotelero, especialmente, desempeña un papel relevante, convirtiéndose en uno de los principales impulsores de la economía y el empleo en la región (Montejo et al., 2015). El crecimiento del turismo ha supuesto un cambio de la economía local, pasando de una sociedad agrícola a una terciarizada, en la que el turismo y las actividades afines se han integrado como eje central (Jerez y García, 2024).

Canarias, a causa de su favorable clima y belleza natural, se ha especializado en el turismo de “sol y playa”, cautivando cada año a millones de turistas. Esta especialización se ve plasmada en la estructura del sector hotelero de las islas, que se distingue por la presencia de grandes establecimientos hoteleros para satisfacer las demandas del turismo de masas. Las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas tienen la mayoría de estos complejos, ocupando una posición de liderazgo a nivel nacional en las tasas de ocupación y realizando una importante contribución en el Producto Interior Bruto (Arbelo, 2016).

No obstante, esta dependencia del turismo ha creado retos considerables. La estacionalidad y las fluctuaciones en el número de turistas impactan de manera directa en la estabilidad laboral de los empleados de la industria (Robles, 1999). En adición, la necesidad constante de conservar la competitividad de los destinos turísticos ha llevado al proceso de mejora de las infraestructuras hoteleras. Por una parte, la renovación de la oferta turística puede crear nuevas oportunidades de empleo y formación para los empleados de la industria hotelera; por otra parte, ajustarse a las nuevas demandas y estándares de calidad necesita de una actualización continua de habilidades (Dorta, 2016).

En este contexto, los convenios colectivos cobran gran relevancia, ya que forman el marco regulador de las condiciones de trabajo en el sector de la hostelería y turístico, incluyendo aspectos como la duración de la jornada de trabajo, los descansos, el horario laboral, y las condiciones contractuales. La negociación colectiva del tiempo de trabajo en el sector se ha convertido en un terreno fértil para probar las tendencias de negociación colectiva a nivel nacional y comunitario, destinadas a flexibilizar la legislación laboral para facilitar a las empresas a ser más competitivas en un mercado globalizado (Monreal, 2005).

La construcción del sistema de negociación colectiva en España se distingue por su predominio sectorial y centralización, en una situación que asegura la uniformidad u

homogeneidad en las condiciones de la mano de obra (Mercader, 2013). La negociación colectiva es una base esencial de las relaciones laborales, sobre todo en industrias dinámicas como la de la hostelería. Los convenios colectivos de la industria hostelera de las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas son ejemplos de cómo implantar condiciones laborales y salariales, protección de la salud y seguridad, formación profesional, entre otros, que equilibren las necesidades de los empleados con las de los empresarios en el contexto de un mercado turístico altamente competitivo y exigente, convirtiéndose en importantes herramientas para la mejora continua de la industria a través de promover el turismo de alta calidad y el desarrollo económico insular.

Este Trabajo de Fin de Máster surge con el interés de realizar un análisis comparativo de las condiciones de trabajo en la hostelería entre las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas. El grueso del trabajo se reparte en el marco teórico, el análisis comparativo de las condiciones de trabajo y una reflexión sobre las condiciones salariales en ambas provincias. El marco teórico fija los cimientos conceptuales requeridos para entender la relevancia de la negociación colectiva y los convenios resultantes de esta. Se resalta cómo la negociación colectiva emerge como un elemento clave en la creación de relaciones laborales equitativas. Esta perspectiva conlleva la interacción entre los representantes de los empleados y empleadores, para crear acuerdos que regulen aspectos vinculados al empleo. Además, se subraya la función de los convenios colectivos como documentos normativos que plasman los resultados de dicha negociación, siendo fundamentales para mantener la estabilidad y la armonía en las relaciones laborales al establecer las condiciones generales aplicables a los empleados de la industria. El análisis comparativo de los convenios colectivos de ambas provincias constituye el núcleo de la investigación. Se hace una revisión integral de los documentos, abordando disposiciones generales, empleo y contratación, tiempo de trabajo, vacaciones y permisos, suspensión del contrato, estructura salarial, seguridad y salud laboral, planificación familiar, acoso moral y sexual, formación profesional, y acción social y jubilación. Este análisis posibilita identificar similitudes, diferencias y posibles áreas de mejora en la regulación laboral de cada provincia. En cuanto a las condiciones salariales en ambas provincias, se observa una diferencia en el enfoque adoptado. En Las Palmas, el convenio implanta tablas salariales obligatorias para todas las empresas de la industria hostelera en la provincia, lo que implica una fijación rígida de los salarios de los empleados de acuerdo con dichas tablas. En la provincia de Santa Cruz de Tenerife, aunque también existe un convenio con tablas salariales, las empresas del sector alojativo, como los

establecimientos hoteleros, están obligadas a negociar pactos salariales superiores a lo estipulado en el convenio colectivo. Por último, se incluye una conclusión a modo de cierre.

La relevancia de este estudio se sustenta en su capacidad para proporcionar una perspectiva actualizada e integral de la situación de la negociación y los convenios colectivos en un importante sector para las Islas Canarias, brindando herramientas para la toma de decisiones en el ámbito empresarial, político y social.

2. MARCO TEÓRICO: LA NEGOCIACIÓN Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

La autonomía colectiva, expresada en la capacidad de negociar convenios colectivos, se centra en crear condiciones de trabajo que respeten los mínimos legales y sean consistentes con las necesidades de cada industria u empresa (Gamonal y Arellano, 2018). Este principio de autonomía es relevante para comprender cómo la negociación colectiva puede servir como un mecanismo eficaz y flexible para responder a la dinámica del mercado laboral.

La negociación colectiva es esencial en las relaciones laborales, siendo el mecanismo con el que empleados y empresarios conciertan las condiciones laborales. Este proceso de diálogo entre las partes tiene una trascendencia económica a nivel macro y microeconómico y desempeña un papel decisivo en la estructuración de las relaciones laborales, actuando como su espina dorsal y corazón. La formación de la negociación colectiva puede comprenderse como una "radiografía" del conjunto de convenios y pactos colectivos vigentes en un momento concreto, así como de las interconexiones entre ellos, siendo la red de procedimientos de negociación que se amplía dentro del sistema de relaciones laborales de un país (Mercader, 2013).

El principal objetivo de la negociación colectiva es alcanzar un equilibrio entre las posiciones desiguales entre empleados y empleadores. De esta forma, la negociación colectiva fomenta la paz laboral y el equilibrio entre los derechos sociales de los empleados y la realidad económica de las empresas (Toyama y Torres, 2017).

En un contexto de globalización y profundos cambios socioeconómicos, la negociación colectiva transnacional surge como una herramienta de gobernanza global del trabajo, enfrentándose al reto de ajustarse a las nuevas realidades organizativas y productivas y previniendo prácticas laborales injustas que trascienden las fronteras nacionales. Este tipo de negociación se sustenta en el cambio del movimiento sindical tradicional en una entidad que representa los intereses de los empleados a nivel global, aportando decisivamente a "globalizar la solidaridad". Las empresas multinivel y la digitalización de los procesos productivos requieren renovadas estrategias de negociación para garantizar la protección de la mano de obra contratada frente a la obsolescencia de las tradicionales instituciones de protección jurídica creadas a nivel estatal (Correa, 2019).

El derecho a la negociación colectiva, considerado un componente fundamental de la libertad sindical, conforma un ámbito de libertad en el cual los sindicatos pueden llevar a cabo

su acción de forma eficaz en un Estado democrático. Este derecho se ha establecido como un elemento esencial en la construcción de la relación laboral, posibilitando a empleados y empresarios regular conjuntamente las condiciones de trabajo. La Constitución Española, en su artículo 37.1 con respecto al artículo 28.1, reconoce de manera explícita el derecho de los sindicatos a negociar colectivamente, ubicándolo en el núcleo de la libertad sindical y enfatizando su relevancia para el funcionamiento democrático (Casas, 2014).

La evolución del derecho de la negociación colectiva desde una concepción liberal hasta su transformación en derecho esencial en las constituciones europeas de tercera generación, plasma la relevancia de este mecanismo como medio para recuperar el equilibrio en el plano colectivo frente a las desigualdades sustanciales en el contrato individual entre empleado y empleador. Por lo tanto, la negociación colectiva es una expresión de autonomía privada y una manera de gestión bilateral de conflictos y toma de decisiones conjunta (Casas, 2014; Monereo, 2024).

No obstante, no se puede negar que existe una tendencia hacia la "corporatización" de las relaciones industriales con la creciente importancia de los convenios colectivos de empresa. Esto implica una pluralización de los instrumentos colectivos y ciertas complicaciones en el control sindical sobre los mismos, que muchas veces derivan del intervencionismo directo del legislador (Monereo, 2024). En este contexto, la negociación colectiva se considera una herramienta importante para proteger los derechos de los empleados, favoreciendo el desarrollo de respuestas ajustadas a las exigencias actuales de protección del trabajo asalariado.

En adición, la negociación colectiva afronta el desafío de garantizar una representación adecuada de los empleados, asegurando que los convenios colectivos plasmen un equilibrio justo de intereses y aporten a la estabilidad y el desarrollo económico de la región. Crear condiciones de trabajo favorables mediante la negociación colectiva es fundamental para atraer y retener el talento, así como para incrementar la competitividad de las empresas a nivel global.

La concepción de los convenios colectivos está influenciada por múltiples factores procedentes de las condiciones políticas, económicas y sociales. En particular, los cambios en la industria turística y su impacto en las condiciones laborales, así como la relevancia de la negociación colectiva y los requisitos legales, desempeñan un papel fundamental.

Los convenios colectivos son una expresión de acuerdos formales entre las fuerzas opuestas de las empresas y los sindicatos, que tienen poder normativo de implementar normas. Estos acuerdos deben respetar las disposiciones legales y los derechos de los

empleados (Mata, 2019). La experiencia muestra que la negociación colectiva a nivel de empresa suele ser una estrategia para eludir los acuerdos sectoriales, lo que puede agravar las condiciones laborales (López, 2019). Esto enfatiza la relevancia de la legislación y el papel de los sindicatos en la protección de los derechos de los empleados.

Los convenios colectivos juegan un papel importante en la regulación de las relaciones laborales, implementando las normas que regulan los derechos y obligaciones de los empleados y empresarios. El Tribunal Constitucional reconoce la autonomía de las partes en la negociación colectiva, que garantiza que el ámbito de aplicación del convenio colectivo lo establezcan las partes negociadoras de forma exclusiva, sin intromisiones de los organismos administrativos. Esta libertad posibilita que las regulaciones laborales se ajusten a las necesidades concretas de distintas industrias y empresas, fomentando un equilibrio entre las demandas de los empleados y las realidades económicas de las compañías.

Los convenios colectivos determinan las condiciones de trabajo (como las bases para la remuneración, la jornada de trabajo y las condiciones de seguridad y salud) y tienen un impacto significativo en la dinámica competitiva entre empresas. El objetivo de los convenios colectivos es evitar la competencia desleal estableciendo condiciones laborales uniformes dentro de una industria, ayudando a crear un entorno más justo para las empresas. Los convenios colectivos pueden adaptar y organizar las condiciones laborales en respuesta a las necesidades coyunturales, en especial en empresas más pequeñas donde las negociaciones a nivel empresarial pueden ser más complejas (Mercader, 2013).

El papel de los sindicatos es indudablemente central, puesto que actúan como representantes de los empleados en la negociación de los convenios colectivos, protegiendo sus intereses económicos y sociales. Asimismo, las empresas patronales representan a los empleadores, buscando acuerdos que posibiliten el desarrollo empresarial sin afectar los derechos de los trabajadores. La negociación entre sindicatos y empresas patronales es necesaria para llegar a un acuerdo que refleje un equilibrio justo entre las partes (Mata, 2019).

La legislación española concede eficacia general a los convenios colectivos negociados y concluidos según las reglas implementadas, restringiendo sus impactos a quienes representan las partes negociadoras (Mercader, 2013). La experiencia demuestra que las negociaciones a nivel de empresa buscan minimizar las condiciones de trabajo garantizadas por convenios de industria, ubicando a los empleados subcontratados en una posición de vulnerabilidad.

En el contexto de las empresas multiservicios, la aplicación de convenios sobre acuerdos de nivel superior sugiere un desafío significativo, puesto que puede llevar a una

pérdida de valor en condiciones laborales y a una fragmentación de las normativas laborales (López, 2019). Esta situación muestra la relevancia de asegurar que la negociación colectiva y los convenios resultantes se alineen con los principios de equidad y justicia, garantizando la protección de los derechos de los empleados.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

3.1. Disposiciones generales.

3.1.1. PARTES FIRMANTES.

Los organismos que suscriben el convenio colectivo en la provincia de Santa Cruz de Tenerife se dividen en dos bloques representativos: la comisión negociadora, que representa a los empresarios, y la parte sindical, compuesta por Sindicalistas de Base. En el sector empleador, la Federación Empresarial de Turismo de Santa Cruz de Tenerife desempeña un papel principal, incluyendo a socios tan importantes como la Asociación Hotelera y Extrahotelera de Tenerife, la Palma, Gomera y El Hierro (Ashotel), así como la Asociación de Empresarios de Restauración y Ocio. Esta federación se posiciona como un organismo fundamental en las negociaciones y representa los intereses empresariales del sector turístico de la provincia. Esta distribución busca garantizar una participación equitativa de la parte laboral en las discusiones y acuerdos que impactan a las condiciones laborales.

En el caso de la provincia de Las Palmas, las partes firmantes del convenio colectivo plasman una cooperación entre Comisiones Obreras, la Unión General de Trabajadores, y organismos empresariales de importancia en la industria turística. La Federación Empresarial de Hostelería y Turismo de la provincia de Tarragona, la Asociación Insular de Empresarios de Hoteles y Apartamentos de Lanzarote, la Federación Turística de Lanzarote, así como la Asociación de Empresarios Turísticos de Fuerteventura, colaboran en este marco para implementar las bases que regulan las condiciones de trabajo en la provincia.

3.1.2. ÁMBITO TERRITORIAL.

El convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife debe ser aplicado de manera obligatoria en dicha provincia, mientras que el convenio colectivo de la provincia de Las Palmas debe ser aplicado obligatoriamente en esa misma provincia.

3.1.3. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

En ambos convenios, su aplicación se limita a las empresas y trabajadores que operan dentro de la industria hostelera. No obstante, el convenio colectivo de Santa Cruz de Tenerife concreta de manera detallada qué actividades y establecimientos se consideran parte de esta

industria. Se establece que en la industria hostelera se incluyen todas las empresas que ofrecen servicios de alojamiento en diversos establecimientos, ya sean fijos o móviles. Esto incluye desde hoteles, hostales, residencias y apartamentos que brindan servicios hosteleros, hasta albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales y *campings*. Asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de alimentos listos para su consumo, como restaurantes, servicios de *catering*, establecimientos de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías, cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones y salones de té. También se consideran salas de baile o discotecas, locales de ocio nocturno, cafés-teatro y tablaos, así como los servicios de comidas y bebidas en casinos, bingos, billares y salones recreativos, residencias geriátricas, piscinas, campos de golf y *clubes* privados.

3.1.4. ÁMBITO TEMPORAL.

Con respecto al marco temporal, tanto Santa Cruz de Tenerife como Las Palmas han elaborado sus convenios colectivos con períodos de vigencia definidos. El convenio de Las Palmas implanta un ciclo más amplio, con una duración de seis años, que va desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2025. Esta opción de un período más prolongado brinda estabilidad a largo plazo, disminuyendo la frecuencia de renegociaciones del convenio. Por otra parte, el convenio de Santa Cruz de Tenerife tiene una duración de cuatro años, desde el 1 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2026. La elección de un ciclo más corto proporciona una flexibilidad mayor para ajustarse a las demandas del entorno empresarial o a los cambios en la legislación laboral, además de ofrecer la posibilidad de revisar y adaptar las condiciones de trabajo con mayor frecuencia.

3.1.5. REVISIÓN SALARIAL.

En los convenios colectivos de las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas, se muestra una planificación a largo plazo plasmada en los esquemas de incrementos salariales implantados para varios años consecutivos. Esta estrategia busca garantizar un crecimiento progresivo en los ingresos de los empleados y mantener un equilibrio financiero que posibilite la sostenibilidad de las empresas de la industria. En Santa Cruz de Tenerife, esta perspectiva se materializa en un esquema de incrementos salariales para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, con porcentajes graduales del 3%, 2,75%, 2,50% y 2% respectivamente respecto al salario implantado el año anterior. Es relevante resaltar que se establece un incremento adicional lineal en el primer año, correspondiente a quince euros extras al salario base (durante los primeros tres años de vigencia, se aplica una tarifa de cinco euros por año en el

sector de la Restauración). Este aumento es absorbible del plus de productividad o complemento de puesto de trabajo, lo que plasma una estrategia equilibrada para mejorar las condiciones salariales sin crear desequilibrios financieros en las empresas. En cuanto al convenio colectivo de la provincia de Las Palmas, se aplica un esquema semejante. Los aumentos salariales y extrasalariales para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 se fijan con porcentajes progresivos del 3%, 2,5%, 2,5% y 2,25% respectivamente, tomando como referencia el salario del año anterior.

3.2. Empleo y contratación.

El convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife implanta disposiciones sobre los tipos de contratos laborales, incluido el por tiempo indefinido fijo discontinuo (no debe superar el 20% de la plantilla de la empresa), temporales y formativos. En particular, los contratos por tiempo indefinido fijo discontinuo son una herramienta en sectores como el turismo y la hostelería, donde la demanda de personal cambia según la temporada. Sin embargo, como parte de una iniciativa para impulsar la contratación indefinida en la hostelería, el convenio facilita la transición de contratos temporales a permanentes. Esto es esencial para brindar una mayor seguridad laboral a los empleados y contrarrestar la inestabilidad que acompaña a los contratos temporales. Asimismo, el convenio implementa restricciones con respecto a la contratación o subcontratación de personal para determinados servicios, como restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos, para proteger los derechos de los empleados y prevenir la precarización laboral. No obstante, se permite contratar o subcontratar actividades profesionales, de carácter accesorio en la industria, como seguridad, jardinería, animación, mantenimiento técnico, socorrismo y limpieza especializada, y servicios especiales para eventos como bodas, conmemoraciones, banquetes o congresos.

Por otra parte, el convenio colectivo de la provincia de Las Palmas contiene disposiciones referentes al contrato por circunstancias de la producción, contratos a tiempo parcial y contratos fijos-discontinuos. El convenio introduce medidas adicionales para impulsar la estabilidad laboral, como la creación de una bolsa de empleo sectorial para personas con contrato fijo-discontinuo, para facilitar su contratación en los períodos inactivos, lo que ayuda a reducir los efectos negativos de la estacionalidad en el empleo. Además, se implementa un pacto por el empleo fijo, que obliga a las empresas hoteleras y apartamentos turísticos a tener un porcentaje de plantilla fija, incluidos los empleados con contratos fijos discontinuos, en proporción a la media del año anterior. Esto garantiza un nivel básico de estabilidad laboral en industrias vulnerables a las fluctuaciones estacionales. En el caso de las

empresas hoteleras, el porcentaje es del 20% para aquellas con 1 a 10 trabajadores, del 50% para las que tienen de 11 a 30 empleados, y del 60% para las que tienen 31 o más trabajadores. En los apartamentos turísticos, esto se traduce en un 20% para aquellos con 1 a 10 empleados, un 35% para los que tienen de 11 a 50 trabajadores, y un 50% para aquellos con 51 empleados o más. Las empresas de restauración con más de 10 empleados están obligadas a cumplir un porcentaje de empleados fijos del 40% sobre aquellos que superen los 15 trabajadores. Por otro lado, los nuevos establecimientos no están obligados a cumplir con las escalas de referencia en los primeros doce meses desde su apertura. Sin embargo, si se considera imposible alcanzar el porcentaje acordado, se les proporciona un plazo extra de seis meses para su cumplimiento.

3.3. Tiempo de trabajo, vacaciones y permisos.

3.3.1. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO DE TRABAJO.

En cuanto a la regulación de la jornada de trabajo, ambos convenios colectivos establecen una jornada máxima semanal de 40 horas de trabajo efectivo, para garantizar que los trabajadores no excedan límites de tiempo de trabajo razonables que pongan en peligro su salud física y mental.

Con respecto a la distribución diaria del horario laboral, se proporciona flexibilidad adaptada a las necesidades de cada departamento. Esta flexibilidad posibilita que la jornada diaria pueda ser continuada o partida, ajustándose a las demandas concretas de cada área operativa. Esta medida pretende facilitar la organización eficaz del trabajo. No obstante, cabe resaltar que en el convenio de Las Palmas implanta que el personal de Administración tiene jornadas continuas de forma predeterminada.

En contraste con el convenio de Santa Cruz de Tenerife, que fija un cómputo anual de 1.829 horas de trabajo efectivo, el convenio de Las Palmas presenta una ligera variación al establecer un cómputo anual de 1.819 horas de trabajo efectivo.

En el convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el ámbito del sector de restauración y ocio, se posibilita una jornada partida a tiempo parcial que consta de un máximo de dos períodos de trabajo. En adición, se establece un límite máximo de tres horas para la pausa entre estos períodos, o de cuatro si el establecimiento interrumpe la prestación del servicio al público por un período mínimo de tres horas. Esto se hace para evitar que los trabajadores se vean obligados a tomar descansos prolongados, lo que puede afectar negativamente su productividad y calidad de vida. Para asegurar un nivel mínimo de

actividad laboral y prevenir una fragmentación excesiva del tiempo de trabajo, se requiere que los períodos de trabajo mínimos deben ser de al menos dos horas consecutivas. Además, se implanta una jornada diaria mínima de 6 horas de trabajo efectivo.

En cuanto a los contratos fijos discontinuos, se posibilita la celebración de contratos de personal fijo discontinuo a tiempo parcial cuando las empresas del sector de restauración y ocio lo requieran. Es relevante resaltar que la jornada de trabajo no puede ser inferior a 25 horas semanales. Asimismo, se considera la opción de acordar horas complementarias, que no pueden superar el 30% de la jornada anual aplicada para cada empleado.

3.3.2. JORNADA NOCTURNA.

En ambos convenios colectivos, el horario nocturno se define como el comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. En Santa Cruz de Tenerife, las horas nocturnas reciben un aumento del 50% sobre la tarifa normal, salvo para los trabajadores con jornada continuada, cuyas horas entre las 10 y las 12 de la noche se pagan como horas normales. En cuanto a Las Palmas, el incremento por trabajo nocturno es del 25% sobre el salario base/hora, aplicable desde las 12 de la noche, quedando las dos primeras horas de la noche exentas de este recargo. No se ven afectados aquellos empleados cuya remuneración se haya determinado atendiendo a que su trabajo es nocturno por naturaleza, como los conserjes o vigilantes de noche.

En el convenio de Santa Cruz de Tenerife se establece que, si un empleado trabaja habitualmente más de cuatro horas en horario nocturno, en jornada partida o continuada, desde las 10 de la noche su compensación se ajusta según la categoría superior, anulando el incremento del 50%. Cuando el número de horas trabajadas en horario nocturno es igual o inferior a las cuatro horas habituales que cambian la jornada en nocturna, se procede al abono de las horas nocturnas. Este detalle muestra una sensibilidad hacia los trabajadores que de manera ocasional realizan trabajo nocturno, garantizando que reciban una compensación justa por su esfuerzo extra, incluso si es por un período más corto. Los recepcionistas que cubren los días libres del recepcionista de noche no se consideran como empleados nocturnos y, por ende, reciben un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria entre las 12 de la noche y las 8 de la mañana. Por otra parte, el personal de Servicio Técnico y *Room Service* que sustituya los períodos de descanso y vacaciones del personal nocturno obtiene un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria por las horas trabajadas entre las 12 de la noche y las 6 de la mañana. Los empleados que realicen trabajos fijos de noche, de 12 a 8 de la mañana, se consideran económicamente dentro de la categoría superior inmediata. La

medida reconoce la especial desafiante del trabajo nocturno continuo y busca asegurar una remuneración adecuada a las exigencias de su horario.

3.3.3. HORAS EXTRAORDINARIAS.

El convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife incluye una disposición importante que implanta un mecanismo para compensar las horas extras con períodos de descanso de igual duración. Estos períodos de descanso pueden ser planificados por la empresa junto con el Comité de Empresa o el empleado en un plazo de dos meses después de haberse realizado las horas extras. Este sistema posibilita flexibilidad para ambas partes, puesto que pueden acordar el momento idóneo para tomar los descansos compensatorios. Si la empresa no puede dar la compensación horaria en el plazo implantado, las horas extras deben remunerarse a valor de salario ordinario. Esta disposición asegura que el empleado obtenga una compensación justa por su tiempo extra de trabajo, incluso si no puede disfrutar de un descanso equivalente. Otra medida relevante para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal es limitar las horas extraordinarias a un máximo de 80 horas al año, excepto lo establecido para reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. Este límite implanta un marco para la ejecución de horas extra, previniendo abusos empresariales y protegiendo el bienestar de los empleados. Por otra parte, el convenio colectivo de la provincia de Las Palmas proporciona un enfoque distinto a las horas extraordinarias. Aunque generalmente suprime su implementación, hace excepciones para cubrir emergencias imprevisibles en la jornada normal. El límite máximo de 15 horas mensuales y 80 anuales por trabajador pretende regular las horas extraordinarias, prevenir abusos y garantizar una distribución equitativa del trabajo extra. La remuneración con un incremento del 100% sobre el valor del salario/hora para las horas extras llevadas a cabo muestra el reconocimiento del esfuerzo extra del empleado y brinda un incentivo económico para compensar este tiempo de trabajo extra.

3.3.4. HORAS COMPLEMENTARIAS.

En el convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se implementa que, en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida, se pueden exigir horas complementarias si se ha acordado y registrado por escrito entre la empresa y el empleado. No obstante, el número de horas complementarias no pueden sobrepasar el 40% de las horas ordinarias de trabajo especificadas en el contrato. Esta disposición protege los derechos del trabajador al prevenir un exceso de trabajo no pactado inicialmente. En adición, es relevante

tener en consideración que la suma total de horas ordinarias y complementarias no puede exceder el límite legal implantado para el trabajo a tiempo parcial. Por otra parte, el convenio colectivo de la provincia de Las Palmas posibilita incrementar las horas complementarias hasta un 60% de las horas ordinarias. Se debe enfatizar que, si la empresa acuerda aumentar las horas complementarias más allá del 30% de las ordinarias del empleado, la suma de horas ordinarias y complementarias se considera para efectos indemnizatorios. Esta disposición busca equilibrar la necesidad de flexibilidad laboral con la protección de los derechos de los empleados, incitando a las empresas a ser conscientes de las implicaciones financieras de sobrepasar ciertos límites.

3.3.5. DESCANSO DIARIO Y SEMANAL.

En primer lugar, es relevante resaltar que ambos convenios fijan un límite máximo de dos turnos por día en jornadas partidas, con una duración máxima de seis horas y un mínimo de dos horas. Asimismo, se implementa un período mínimo de descanso de dos horas entre cada turno dentro de una misma jornada en los establecimientos del sector alojativo. Esta disposición muestra una preocupación por prevenir la fatiga excesiva y mantener un óptimo rendimiento.

La relevancia del descanso entre jornadas, con un mínimo de doce horas, destaca la preocupación por prevenir la sobreexplotación, evitar el agotamiento e impulsar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los trabajadores. El derecho al descanso semanal de dos días consecutivos es esencial para el bienestar de los empleados. Se posibilita organizar este descanso de manera no consecutiva en situaciones donde el establecimiento cierre un día fijo a la semana. El convenio de Las Palmas considera circunstancias especiales, como despuntes de ocupación en los establecimientos alojativos, donde se puede implantar una jornada semanal de 6 días consecutivos con un día de descanso. No obstante, esta medida está sujeta a condiciones estrictas, como una ocupación prevista superior al 80%, y se limita a un máximo de tres semanas consecutivas y nueve semanas al año. Los días en que el empleado no pueda disfrutar de su descanso semanal pueden ser tomados a su discreción dentro de los tres meses siguientes a las fechas correspondientes. En adición, como compensación por estos días aplazados, se le brindan cuatro horas de descanso por cada día de descanso pospuesto. No obstante, esta compensación tiene una condición relevante: no puede coincidir con más del 10% de los empleados del departamento en la solicitud de disfrute de dicha compensación, lo que asegura una distribución justa de los días de descanso entre todos los empleados.

Ambos convenios incluyen disposiciones sobre los períodos de descanso de los empleados, considerando el tipo de jornada laboral y el régimen contractual. Para los empleados a tiempo completo con jornada continuada, se asegura un descanso de 30 minutos, mientras que aquellos con jornada partida disfrutan de un descanso de 15 minutos. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, se asegura un descanso diario de 15 minutos que se considera jornada efectiva, cuando el tiempo de trabajo efectivo sea igual o superior a cuatro horas.

3.3.6. VACACIONES Y FESTIVOS.

Ambos convenios implementan disposiciones destinadas a proteger el derecho de los empleados a disfrutar de un período de vacaciones anuales retribuidas, reconociendo la relevancia vital de un descanso adecuado para su bienestar físico y mental. Se fija un período de 30 días naturales ininterrumpidos, o su parte proporcional según el tiempo trabajado, sin la opción de optar por una compensación económica en lugar del descanso. Esta disposición fortalece la noción de que el tiempo dedicado al ocio y la desconexión es fundamental para mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Asimismo, se asignan 14 días para festividades no recuperables. Si durante el período vacacional coincide un día festivo no acumulado por el trabajador, se amplía en un día el tiempo de vacaciones anuales; en caso de coincidir varios días festivos, la ampliación es proporcional. En adición, si un día festivo cae en el descanso semanal del empleado, este tiene derecho a descansar en otro día acordado de forma mutua con la empresa.

El convenio colectivo de la provincia de Las Palmas muestra una consideración hacia los trabajadores eventuales al garantizarles el derecho a tener una compensación por cada festividad especificada en su contrato si llegan a su fin. Esta disposición plasma la preocupación por asegurar una compensación justa para los empleados que, por la naturaleza temporal de su contrato, estén en una posición más vulnerable en términos de estabilidad laboral.

En el convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife se implementa un sistema singular para la gestión de días festivos y vacaciones, proporcionando a los empleados una flexibilidad notoria. Se brindan opciones que les posibilitan a los trabajadores elegir un período de vacaciones con una compensación económica. Los trabajadores que deseen disfrutar de 30 días de vacaciones pueden hacerlo, obteniendo a cambio una compensación económica. En el convenio, se concreta que durante el período 2022-2023 esta compensación fue de 1.361,34 euros, abonados al inicio del período vacacional o incluidos en

la nómina del mes previo al disfrute de las vacaciones. Para aquellos que buscan aún más tiempo libre, existe la posibilidad de optar por 39 días de vacaciones, con una compensación económica de 680,69 euros. Y para quienes deseen un descanso aún más prolongado, se proporciona la opción de 48 días de vacaciones, con una compensación económica reducida a 340,33 euros. En un mundo laboral cada vez más exigente, donde el estrés y el agotamiento son preocupaciones crecientes, iniciativas como esta son vistas como un paso hacia una cultura laboral más equilibrada y enfocada en el bienestar de los trabajadores. No obstante, cuanto más extenso es el período seleccionado, menor es la compensación económica.

Además, el convenio colectivo de Santa Cruz de Tenerife permite dividir las vacaciones anuales en dos períodos de al menos 15 días, lo que ofrece una mayor flexibilidad en la planificación del tiempo de descanso. El empresario y la representación unitaria pueden pactar mutuamente la configuración de un período de 44 días, que incluye vacaciones y festivos, dividiéndolos en dos períodos de 22 días cada uno. Por otra parte, el convenio colectivo de Las Palmas proporciona a las empresas la capacidad de decidir si las vacaciones anuales deben disfrutarse de forma continua o dividirse en dos períodos de igual duración. En el caso de disfrutarlas de manera continua (14 días), se añaden cuatro días más correspondientes a los días de descanso semanal durante esas dos semanas. Las empresas pueden asignar los 18 días de descanso o dividirlos en dos períodos de 9 días. Esta disposición brinda a las empresas la flexibilidad requerida para ajustarse a las necesidades operativas, al mismo tiempo que asegura el derecho de los empleados a un descanso adecuado.

3.3.7. PERMISOS.

El convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife implanta los siguientes derechos de permisos retribuidos para los empleados:

1. Matrimonio del empleado: 15 días.
2. Muerte del cónyuge o pareja legalmente registrada, padres, hijos y hermanos: 3 días.
3. Fallecimiento de padres políticos, hijos y hermanos políticos y abuelos: 2 días.
4. Matrimonio de un hijo: 2 días.
5. Matrimonio de un hermano del empleado: 1 día.
6. Enfermedad o intervención quirúrgica que necesite hospitalización, con independencia del alta hospitalaria, del cónyuge o conviviente acreditado, hijos y padres: 4 días.

7. Enfermedad o intervención quirúrgica que necesite hospitalización, con independencia del alta hospitalaria, de los padres políticos, hijos y hermanos políticos, abuelos y hermanos: 2 días.
8. Traslado de domicilio habitual: 1 día.
9. Durante la lactancia, los empleados pueden optar por reducir la jornada laboral o acumular 14 días de horas de lactancia.
10. Asistencia a exámenes: el tiempo requerido para su realización, con obligación de acreditar la asistencia.
11. Cumplimiento de obligaciones públicas y personales: el tiempo requerido.

En todas las situaciones anteriores, salvo en el caso de matrimonio del trabajador, el número de días de permiso se incrementa en dos si los hechos se producen fuera de la isla.

El convenio colectivo de la provincia de Las Palmas implanta los siguientes derechos de permisos retribuidos para los empleados:

1. Matrimonio del empleado: 16 días.
2. Muerte del cónyuge: 7 días.
3. Muerte de padres, hijos o hermanos: 5 días.
4. Fallecimiento de padres políticos, hijos y hermanos políticos y abuelos: 2 días.
Cuando el trabajador necesite llevar a cabo un desplazamiento por ese motivo, se le concede un plazo de 4 días.
5. Se proporciona 1 día en caso de bautizo o primera comunión de hijos.
6. Matrimonio de un hijo o hermano: 2 días si el hecho sucede en la isla, 3 días si ocurre en otra de las Islas Canarias, y 4 días si es fuera de Canarias.
7. Enfermedad de carácter grave o intervención quirúrgica que necesite hospitalización, al menos por 24 horas, del cónyuge, hijos o personas a su cargo: 4 días.
8. Traslado de domicilio habitual con o sin cambio de mobiliario respectivamente: 3 o 1 día.
9. 1 día para asistir al entierro de primos, tíos y sobrinos.
10. Intervención quirúrgica sin hospitalización o con hospitalización inferior a 24 horas de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, que en ambas situaciones necesite reposo domiciliario: el tiempo requerido según el médico competente.
11. Intervención quirúrgica con hospitalización superior a 24 horas del cónyuge, hijos o personas a su cargo: 15 días naturales o el tiempo requerido según el médico competente.

12. Durante la lactancia, los empleados pueden optar por reducir la jornada laboral en una hora o acumular las horas de lactancia al período de permiso por nacimiento.

Se observa que, por lo general, el convenio de Las Palmas proporciona una mayor cantidad de días de permiso que el de Santa Cruz de Tenerife. No obstante, ambos convenios muestran un compromiso con el bienestar de los trabajadores. La inclusión de permisos retribuidos para una amplia variedad de circunstancias personales plasma un entendimiento de las necesidades de los empleados e impulsa un equilibrio entre la vida laboral y personal.

3.4. Suspensión del contrato de trabajo.

3.4.1. EXCEDENCIAS.

Según el convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, los trabajadores tienen derecho a solicitar una excedencia voluntaria con un preaviso mínimo de treinta días después de haber prestado servicios para la empresa al menos un año. No obstante, la empresa puede denegar la solicitud si al menos el 5% de los empleados las están utilizando. Esta excedencia puede prolongarse hasta un máximo de cinco años, durante los cuales los tres primeros garantizan la reserva del puesto de trabajo, a diferencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y del convenio colectivo de Las Palmas, donde las excedencias voluntarias no conllevan la reserva del puesto de trabajo. Los dos años siguientes no aseguran la reserva del puesto. Solo se puede solicitar una segunda excedencia después de haber transcurrido cuatro años desde la anterior. Si el empleado no solicita su reincorporación con al menos treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia (si es superior a un año) o quince días (si es igual o inferior a un año), se entenderá que renuncia a su puesto en la empresa, y el sustituto ocupará su puesto como trabajador fijo. Asimismo, se considera la opción de solicitar una excedencia voluntaria en caso de enfermedad de familiares directos o personas legalmente a cargo, sin que esto afecte al derecho a la excedencia mencionada anteriormente.

Por otra parte, el convenio colectivo de la provincia de Las Palmas presenta algunas diferencias en cuanto a las excedencias voluntarias. En este caso, la excedencia puede extenderse hasta un máximo de cinco años sin garantía de reserva de puesto de trabajo, con la opción de solicitar una prórroga adicional. Además, si el empleado no solicita su reincorporación con al menos treinta días de antelación, no se considera una baja definitiva, sino que la reincorporación queda sujeta a la disponibilidad de vacantes, manteniendo un derecho expectante a su reingreso. Además de las excedencias voluntarias, este convenio

incluye excedencias especiales. Estas deben ser comunicadas con cuatro días de antelación y se aplican en casos de enfermedad grave de familiares en primer grado, posibilitando una ausencia de hasta dos años con la opción de prorrogarla mientras persista la gravedad de la situación, y a aquellos trabajadores que ocupen cargos públicos de carácter político o sindical, durante el período en que dure dicho cargo.

Estas disposiciones muestran el compromiso de las empresas de ambas provincias en asegurar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales, así como el cuidado de la salud y el bienestar familiar.

3.4.2. INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los convenios de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas se comprometen con el bienestar de los empleados durante situaciones de enfermedad o accidente, y una adecuada gestión de la incapacidad temporal al aplicar medidas que aseguren su estabilidad financiera y apoyen en momentos complejos.

El convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife establece que, si un empleado ha trabajado 180 días durante el último año y se encuentra incapacitado por enfermedad, la empresa compensa los primeros 15 días de incapacidad y complementa las prestaciones de la Seguridad Social hasta lograr el 100% del salario real, cuando no haya sido sustituido por otro trabajador. Si el empleado es reemplazado, no recibe el complemento durante los primeros 30 días de incapacidad, cesando en el momento en que sea relevado.

El descuento que se aplique según la sustitución es proporcional a las prestaciones de la Seguridad Social que le corresponden al empleado en el momento de su sustitución. La empresa garantiza el 100% de la base de cotización del trabajador durante los tres primeros días de incapacidad, el 60% del día 4 al 21, y el 75% del día 22 al 30. A partir del día 31 de incapacidad, el empleado sigue recibiendo el complemento hasta lograr el 100% del salario real.

En caso de accidente de trabajo, la empresa complementa las prestaciones de la Seguridad Social hasta lograr el 100% de la base de cotización, independientemente de la antigüedad del empleado ni si ha sido sustituido o no, del mes anterior al suceso. Además, en caso de incapacidad temporal procedente de contingencias comunes que necesiten hospitalización superior a 24 horas, la empresa proporciona el complemento hasta lograr el 100% de la base de cotización del mes anterior al incidente. La duración máxima del complemento es de doce meses.

El convenio colectivo de la provincia de Las Palmas establece que los empleados con una antigüedad mínima de seis meses tienen derecho a que se les complementen las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidente de trabajo hasta lograr el 100% de su salario, cuando no sean reemplazados. Se aplica a partir de la fecha en que se produce la baja laboral, en los siguientes casos:

1. Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad oncológica: los empleados tienen derecho al complemento del 100% del salario por un máximo de doce meses. Este complemento se mantiene en caso de enfermedad oncológica si el trabajador no es reemplazado dentro de los primeros treinta días luego de notificar su diagnóstico a la empresa.
2. Incapacidad temporal por enfermedad de duración superior a quince días: los empleados tienen derecho al complemento del 100% del salario durante un máximo de doce meses.
3. Incapacidad temporal debido a una enfermedad de duración inferior a quince días: en este caso, el complemento del 100% del salario se otorga cuando el trabajador no haya estado de baja por la misma contingencia en los últimos doce meses.

Asimismo, se abona el complemento del 100% durante los tres primeros días de baja en situación de incapacidad temporal procedente de enfermedad común o accidente no laboral.

3.4.3. LICENCIAS POR NACIMIENTO.

En ambos convenios se establece que la licencia de maternidad es de 16 semanas ininterrumpidas, con opción de prórroga de dos semanas por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. En el convenio colectivo de Santa Cruz de Tenerife, se garantiza también un período de 16 semanas de licencia de paternidad. Esta medida reconoce la relevancia de la participación del padre en los cuidados del recién nacido, promoviendo una distribución más equitativa de responsabilidades familiares y una mayor igualdad de género en el ámbito laboral y doméstico. En cambio, el convenio colectivo de la provincia de Las Palmas presenta una diferencia notable con respecto a la licencia de paternidad. Se proporciona un tiempo significativamente más corto de licencia por nacimiento de hijo, con solo 5 días si el hecho sucede en la isla y 6 días si ocurre en otro lugar. Esta discrepancia refleja una falta de reconocimiento de la relevancia del papel del padre en los primeros días de vida del recién nacido, así como una ausencia de políticas laborales que fomenten una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar. En intervenciones quirúrgicas como la cesárea, se

acumulan 4 días más en el convenio de Las Palmas, lo cual no es suficiente para dar el apoyo requerido a la madre y al padre.

Por otra parte, el convenio de Santa Cruz de Tenerife menciona el derecho a la excedencia por cuidado de hijos, con una duración máxima de 3 años para cubrir las necesidades de cada hijo. En adición, se hace mención del premio de natalidad que brinda un incentivo extra para las familias en el convenio de Santa Cruz de Tenerife, con un solo pago de 85,50 euros que se proporciona a ambos padres, salvo si estos trabajan en la misma empresa. Este premio ayuda a cubrir gastos extras relacionados con la llegada de un nuevo integrante a la familia, al tiempo que reconoce y valora la contribución de los padres en el cuidado y la crianza de los hijos. En contraste, el convenio de Las Palmas carece de información sobre la excedencia por cuidado de hijos y no ofrece premios de natalidad, lo que indica una carencia en cuanto a apoyo a las familias y de reconocimiento de la relevancia de la crianza en el ámbito laboral.

3.5. Estructura salarial.

3.5.1. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Ambos convenios colectivos implementan disposiciones concretas en cuanto a las pagas extraordinarias, las cuales representan un elemento esencial en la estructura salarial de los empleados. Estas pagas equivalen a una mensualidad del salario bruto y se suman al Complemento Personal, una cantidad consolidada por el trabajador por concepto de antigüedad. En el caso del convenio de Santa Cruz de Tenerife, las fechas de abono de las pagas extraordinarias son el 21 de diciembre y entre el 1 y el 15 de mayo. Por otra parte, en el convenio colectivo de la provincia de Las Palmas, estas pagas se abonan el 1 de julio y el 22 de diciembre. Es relevante resaltar que los períodos de devengo de las pagas extraordinarias varían según el convenio. En el convenio de Santa Cruz de Tenerife, para los trabajadores que no han estado en la empresa todo el año, el período de devengo abarca del 1 de mayo al 30 de abril para la paga de mayo, y del 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad. En cambio, en el convenio de Las Palmas, este período se extiende desde el 1 de julio al 30 de junio para la paga de julio, y desde el 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de diciembre.

3.5.2. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.

En primer lugar, el tratamiento del transporte para los empleados es diferente en ambas provincias. Mientras que en Santa Cruz de Tenerife se implanta un plus de transporte

de 1,50 euros por cada día en turno partido, en Las Palmas se asegura que la compensación económica por el transporte no sea inferior a la tarifa vigente, sin la opción de canjearla por un abono del transporte realizado.

En adición, con respecto al suministro de herramientas de trabajo, en Santa Cruz de Tenerife las empresas están obligadas a proporcionarlas, con la posibilidad para los trabajadores de utilizar sus propias herramientas previa autorización por escrito, con una compensación extra mensual por el desgaste de estas. En Las Palmas, solo se abona un plus de desgaste de útiles para el personal de cocina que aporte sus herramientas, sin mencionar la compensación para otros trabajadores que opten por esta vía.

En cuanto a la vestimenta laboral, ambas provincias coinciden en la obligación de las empresas de brindarla o compensar económicamente a los empleados. No obstante, hay distinciones con respecto al calzado de trabajo. En Santa Cruz de Tenerife se implanta un complemento por calzado, con la obligación de la empresa de compensar la diferencia si el costo del calzado supera el importe anual abonado. Mientras tanto, en Las Palmas, las empresas deben brindar un par de zapatos al año, siempre que se requiera un modelo o color específico, o bien compensar económicamente al empleado con una cantidad fija de 60,22 euros para 2024 y 61,57 euros para 2025. Para el calzado de lona u otros materiales similares, la compensación es de 45,17 euros en 2024 y 46,19 euros en 2025.

Por último, en lo referente al mantenimiento y limpieza de uniformes, en Santa Cruz de Tenerife se fija que la empresa se encarga de los costos de limpieza en seco y compensa económicamente al personal responsable del cuidado de los uniformes. No obstante, se brinda una excepción para el personal de cocina o los trabajadores alojados en el establecimiento hotelero, quienes pueden elegir entre el servicio de lavado de uniformes por parte de la empresa u obtener una compensación económica por ello. En Las Palmas, las empresas abonan una cantidad adicional por el mantenimiento y limpieza de uniformes, aunque tienen la posibilidad de realizar directamente la limpieza para evitar este pago.

3.5.3. ANTIGÜEDAD Y PROMOCIÓN ECONÓMICA.

En ambos convenios se ha pactado sustituir el tradicional complemento salarial de antigüedad por el “Complemento Personal”. Esta nueva perspectiva supone que, al ascender a un grupo profesional superior dentro de la empresa, el empleado percibe el complemento personal acorde a su nueva posición. Asimismo, se ha establecido un régimen de promoción económica que busca retribuir la lealtad y el compromiso de los empleados con la empresa. Esta bonificación, de carácter salarial, se otorga una única vez y está relacionada a la

permanencia en el empleo. Es esencial resaltar que en caso de que un empleado decida abandonar la empresa de forma voluntaria o por cualquier otro motivo, salvo las situaciones de despido justificado o expediente de regulación de empleo, se le otorga un premio de vinculación que varía acorde a su antigüedad en la empresa. Esta compensación se calcula sobre la base del salario del empleado en el momento de su salida. El premio de vinculación se estructura en una escala progresiva: aquellos con una antigüedad de entre 16 y 18 años reciben el equivalente a 3 mensualidades de su salario; entre 19 y 21 años, reciben 4 mensualidades; entre 22 y 24 años, son de 5 mensualidades; y a partir de los 25 años, incrementa a 6 mensualidades. En el convenio de Santa Cruz de Tenerife, en relación con la jubilación parcial, se acuerda que el empleado recibe el Premio de Permanencia en dos partes proporcionales: el 75% se otorga sobre el salario al inicio de la jubilación parcial, mientras que el 25% restante se abona al momento de pasar a la jubilación definitiva y, por tanto, darse de baja en la empresa. Esta disposición pretende adaptarse a las exigencias actuales del mercado laboral, fomentando la retención del talento y reconocer la trayectoria y el compromiso de los trabajadores con la empresa.

3.5.4. GALAS DE NAVIDAD, FIN DE AÑO Y REYES.

En el convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se concreta que el día 24 de diciembre, todos los empleados finalizan su jornada de trabajo, como máximo, a las 10 de la noche, excepto aquellos que trabajan en servicios de conserjería, pisos, vigilantes de noche y servicios técnicos. Las empresas designan a los empleados que deben trabajar en estas fechas, pudiendo rotarse individualmente para cada Gala y, en caso de ser designados para las tres, se permite la renuncia a dos de ellas. Los trabajadores que presten servicios en los departamentos de bares, restaurante y cocina, el personal de limpieza de guardia y el servicio técnico de guardia reciben una cantidad adicional por cada Gala en la que trabajen, cuando se vea alterado su horario o descanso semanal.

Por otra parte, en el convenio colectivo de la provincia de Las Palmas, se establecen disposiciones semejantes en relación con las compensaciones adicionales para los empleados que participen en los servicios extraordinarios de Navidad y Fin de Año. Se menciona que únicamente el personal de comedor y cocina interviene directamente en estos servicios, y que tienen derecho a la gratificación aquellos trabajadores cuando la empresa cobre un suplemento a su clientela. Además, se implementa que los empleados del servicio técnico y de la limpieza de áreas comunes que participen de forma directa en la Gala también tienen derecho a esta gratificación.

3.6. Seguridad y salud laboral. Planificación familiar. Acoso moral y sexual.

3.6.1. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL.

Ambos convenios reconocen la relevancia de asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable en la industria hostelera, reconociendo que la seguridad y la salud laboral son pilares esenciales para el bienestar de los empleados. Para ello, se fija la creación de Comités de Seguridad y Salud Laboral en las empresas, responsables de velar por condiciones óptimas para los trabajadores, abarcando aspectos como los vestuarios, los aseos, las duchas y las taquillas. En adición, se destaca la relevancia de disponer de alojamientos acogedores y ventilados, ya que se reconoce su impacto directo en el bienestar y la productividad de los empleados. Se implementa también la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral en Hostelería, cuya función es evaluar la siniestralidad laboral, la incidencia de enfermedades profesionales y las razones del absentismo en la industria. Esta comisión brinda un espacio para abordar colectivamente los desafíos y tomar medidas preventivas y correctivas de forma proactiva. Asimismo, ambos convenios reconocen y abordan la prevalencia de incapacidades temporales y permanentes entre las camareras de pisos, en comparación con otros puestos de trabajo dentro de la misma industria. Esta realidad destaca la necesidad de tomar medidas para mitigar los efectos adversos en la salud y el bienestar de estas trabajadoras. En consecuencia, se comprometen a impulsar acuerdos que posibiliten la terminación anticipada de la relación laboral de estas empleadas antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación, por ejemplo, a los 58 años.

3.6.2. COMISIÓN PARITARIA SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Ambos convenios plasman un compromiso con la creación de entornos de trabajo más equitativos y libres de discriminación. La creación de la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación es un indicador de este compromiso, demostrando la promoción de la igualdad de género y la prevención del acoso en el entorno laboral. Se fijan medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, incluyendo acciones positivas en áreas como el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y la formación. La igualdad salarial por trabajo de igual valor se coloca como otro pilar fundamental para cerrar las brechas de género y reconocer el valor intrínseco de la labor realizada, independientemente del género del trabajador. En adición, se resalta la importancia de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconociendo que este

equilibrio contribuye al bienestar de los empleados. El convenio colectivo de Las Palmas resalta por su perspectiva en la protección de las empleadas víctimas de violencia de género. Esta disposición demuestra sensibilidad hacia una problemática que trasciende del ámbito laboral. Estas mujeres reciben un apoyo al garantizarles un derecho preferente al traslado a otro puesto vacante dentro de su mismo grupo profesional, permitiendo garantizar su seguridad y acceder a la asistencia integral que necesitan.

3.7. Formación profesional.

Los convenios colectivos de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas demuestran un compromiso con la formación continua de los trabajadores y reconocen la relevancia de la capacitación para el crecimiento profesional y la competitividad empresarial.

En el convenio de Santa Cruz de Tenerife, se resalta la oferta de planes de capacitación subvencionados, especialmente enfocados en el ámbito de la hostelería, lo que indica una preocupación por ajustar la formación a las demandas específicas del mercado laboral. La Ayuda de Formación de carácter extrasalarial y de 120 euros, para aquellos cursos de 80 horas o más, vinculados de manera directa con el puesto de trabajo, fomenta la participación en programas formativos que contribuyen al desempeño laboral, produciendo beneficios para los trabajadores y la empresa al mejorar la cualificación de la fuerza laboral. Los trabajadores tienen derecho a un permiso anual para participar en cursos vinculados con su puesto de trabajo.

Si existe un sistema de turnos en el departamento, ambos convenios fijan que los trabajadores que cursen estudios con título académico o profesional pueden escoger su turno de trabajo. Esta flexibilidad reconoce la relevancia de equilibrar el crecimiento personal con las responsabilidades laborales. En el convenio colectivo de la provincia de Las Palmas se especifica que se proporciona una licencia retribuida de 10 horas al mes, además de dos días de licencia por cada día de examen de fin de curso.

Ambos convenios implementan la obligatoriedad de asistir a cursos de formación si se superponen con la jornada de trabajo del trabajador. No obstante, si los cursos se programan fuera de dicho horario, la asistencia es voluntaria para el empleado. En este caso, el trabajador asume el 50% del costo, mientras que la empresa cubre la otra mitad a través de una disminución en la jornada de trabajo.

3.8. Acción social y jubilación.

3.8.1. SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE.

En ambos convenios colectivos se ha implantado una medida destinada a asegurar la seguridad y protección de los trabajadores: la obligación de suscribir una póliza de seguro colectivo de vida. Este seguro se erige como un respaldo al proporcionar un capital concreto en caso de fallecimiento del empleado antes de su jubilación: 15.000 euros para la provincia de Santa Cruz de Tenerife y 12.020,24 euros, ligeramente menor, para la provincia de Las Palmas. Esta suma, destinada a los herederos legales o a la persona designada por el empleado, representa un apoyo económico notable en un momento de pérdida, mostrando la responsabilidad de las empresas hacia sus trabajadores y familias. Ambos convenios también consideran situaciones de incapacidad permanente, brindando al trabajador una indemnización equivalente a la que obtendrían sus beneficiarios en caso de fallecimiento. Esta medida protege al trabajador frente a circunstancias adversas que puedan afectar su salud y capacidad laboral. No obstante, en el convenio de Las Palmas se implementa como requisito que el trabajador tenga al menos un año de antigüedad en la empresa. Este requisito de antigüedad mínima no se aplica en casos de accidentes o hechos imprevisibles que puedan ocasionar una futura invalidez, como los infartos.

3.8.2. MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO.

Ambos convenios reconocen el derecho de los trabajadores a realizar sus comidas dentro de la empresa. En el convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se concreta que los empleados que escojan por no utilizar este derecho no pueden exigir compensación, puesto que se considera que el costo de la comida está incluido en su salario. En cambio, el convenio colectivo de la provincia de Las Palmas presenta una perspectiva más flexible al posibilitar que el complemento de manutención se pague en especie o en efectivo, independientemente del salario. Esta disposición reconoce la variedad de preferencias y necesidades de los empleados, brindando opciones que se ajusten mejor a sus circunstancias individuales. Se fija una tarifa fija de 1,89 euros por día efectivo de trabajo. Sin embargo, esta cantidad se excluye durante vacaciones, festivos u otros períodos en los que el trabajador no use el comedor. En adición, en ambos convenios se excluye del derecho de manutención a aquellos establecimientos que no brindan servicio de comida a sus clientes en el mismo lugar de trabajo. En lo que respecta al alojamiento, en el convenio de Santa Cruz de Tenerife se suprime la obligatoriedad de alojamiento en los establecimientos hoteleros.

4. BREVE REFLEXIÓN SOBRE LAS CONDICIONES SALARIALES.

En Las Palmas, el convenio implanta tablas salariales obligatorias para todas las empresas de la industria hostelera en la provincia. Esto implica que los salarios de los empleados están establecidos de forma rígida según estas tablas, fomentando una regulación más uniforme y estándar en términos salariales en todo el sector hostelero. Por otra parte, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, aunque también existe un convenio con tablas salariales, las empresas del sector alojativo, como los establecimientos hoteleros, están obligadas a negociar pactos salariales que van más allá de lo establecido en el convenio colectivo. Estos acuerdos incluyen nuevos complementos o mejoran los existentes, para aumentar los salarios fijados en el convenio. Esta negociación se realiza con los Comités de Empresas, delegados de personal o representantes legales de los trabajadores. Los detalles concretos de estos complementos se definen dentro de cada empresa de forma individualizada.

Los pactos salariales abarcan una amplia gama de complementos. En el caso concreto del Hotel Abama Resort, se establece un sistema de incentivos voluntarios y absorbibles que varía según la categoría profesional de cada trabajador. Esta perspectiva posibilita personalizar la compensación de acuerdo con las habilidades y responsabilidades concretas de cada puesto. Además del incentivo voluntario, se introduce un plus de resultados para cada grupo salarial del convenio colectivo, con cuantías diferenciadas según la clasificación del trabajador. Se asigna un importe de 58,86 euros para el Grupo Salarial I, 56,39 euros para el Grupo Salarial II, 53,15 euros para el Grupo Salarial III, 50,23 euros para el Grupo Salarial IV, y 45,10 euros para el Grupo Salarial V.

Jardines de Nivaria, S.L., Colón Gunahani, S.L.U., y Adrue S.L. han establecido una serie de complementos para sus trabajadores. En primer lugar, se ha implementado un plus de transporte mejorado, valorado en 822,74 euros anuales, que se distribuye en 12 pagas mensuales de 68,56 euros cada una. Asimismo, se ha fijado un complemento extrasalarial por quebranto económico dirigido concretamente a los trabajadores responsables de funciones vinculadas con cobros, pagos y facturación. Para los recepcionistas y camareros, este complemento es de 81,06 euros al mes, mientras que para los ayudantes de recepción es de 40,53 euros mensuales. Un aspecto destacado es el plus por calidad de trabajo, diseñado para reconocer la excelencia en la atención y calidad del servicio brindado por los trabajadores. Este plus se calcula en función de un "Índice General" otorgado por una empresa externa, y

varían según el rango del Índice General alcanzado. Para un Índice General de 1.78 a 1.80, el plus por calidad de trabajo es de 32,30 euros al mes; para un Índice General de 1.81 a 1.85, es de 37,69 euros al mes; y para un Índice General de 1.86 a 2.00, es de 53,85 euros al mes. En adición, se reconoce el esfuerzo y la flexibilidad de los empleados que trabajan jornadas en turno partido con un plus de turno partido. Aquellos que trabajen trece o más días en este tipo de turno perciben 116,93 euros al mes, mientras que los que trabajen doce o menos días reciben 50 euros al mes. Por último, se ha implantado un complemento de idiomas exclusivamente para el personal del Departamento de Bares y Restaurante. Este complemento, de 222,01 euros al mes, reconoce las habilidades lingüísticas requeridas para gestionar el servicio al cliente.

El Hotel Paradise Park ha implementado un plus de productividad que varía según la categoría profesional de cada trabajador. Asimismo, se ha fijado un plus de transporte de 109,878 euros al mes. Para aquellos trabajadores que trabajan en turnos partidos, se ha introducido un plus de turno partido de 3,09 euros por día, especialmente dirigido al personal de Restaurante y Bares. Además, se han creado incentivos para incrementar la productividad y asegurar altos niveles de satisfacción del cliente en el Departamento de Restaurante y Bares. En las categorías del Grupo Salarial V, el incentivo mensual es de 79 euros, mientras que para las categorías del Grupo Salarial I-II-III-IV, asciende a 106 euros. Para el Departamento de Pisos, el incentivo mensual es de 79 euros para las categorías del Grupo Salarial IV y V, mientras que para las del Grupo Salarial I-II-III, es de 106 euros.

Por último, el Hotel Bahía Princess proporciona un plus de cualificación de 264,86 euros a los recepcionistas y 100 euros a los ayudantes de recepción, reconociendo el nivel de conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar sus funciones con eficacia. En adición, se ha establecido un plus de productividad según la categoría profesional, que premia el rendimiento y la eficacia laboral, impulsando el logro de metas laborales por parte de los trabajadores. En adición, se ha fijado un plus por nocturnidad para compensar las horas laboradas durante la noche. Este suplemento asciende a 18,56 euros por día para las guardias que sustituyen al recepcionista de noche, y a 4,64 euros por día para el nuevo turno de recepción denominado Refuerzo Noche, que abarca desde las 6 de la tarde hasta las 12 de la noche. Los trabajadores también obtienen una asignación de 26,01 euros para cubrir gastos de manutención, así como un plus de transporte de 125,89 euros. Adicionalmente, se ha fijado un plus por quebranto de moneda, destinado a compensar cualquier desajuste económico derivado de errores en la manipulación de dinero por parte del empleado, con una asignación mensual de 35,33 euros. Con respecto a los complementos de puesto de trabajo por áreas

funcionales y grupos profesionales y salariales, se han implementado varios incentivos que varían según el área de trabajo:

- En Recepción, Relaciones Públicas y Administración, se proporciona un plus de cualificación, formación e idiomas, reconociendo la relevancia de estas habilidades para proporcionar un servicio de calidad.
- En Cocina y Economato, se asigna un plus de cualificación, formación y manipulación de alimentos, valorando el conocimiento técnico y la seguridad alimentaria.
- En Bares y Restaurante, se brinda un plus de cualificación, formación, turnicidad, nocturnidad y atención al cliente, reconociendo la complejidad y exigencia de estas áreas.
- En Pisos, Servicio Técnico y Servicios Auxiliares, se fija un plus de cualificación y formación, reconociendo la relevancia de la capacitación para asegurar un servicio eficiente y de calidad.

Se observan ejemplos de las diversas alternativas que las empresas pueden considerar para añadir complementos o mejorar los existentes en el convenio colectivo de Santa Cruz de Tenerife, con el fin de incrementar el salario estipulado en las tablas salariales, puesto que están obligadas a mejorarlo mediante pactos salariales. Aunque cada empresa adopte enfoques distintos para lograrlo, el objetivo es unánime.

5. CONCLUSIÓN.

Los convenios colectivos en la industria hostelera de las Islas Canarias constituyen pilares esenciales que sostienen las condiciones de trabajo de los empleados. Estos acuerdos regulan aspectos esenciales, como la garantía de una remuneración justa, lo cual es vital en una industria que ha afrontado históricamente condiciones laborales precarias y salarios bajos. La negociación colectiva brinda a los trabajadores una posición negociadora más sólida, lo que conduce a una mejora en las estructuras salariales. Asimismo, estos convenios contribuyen a elevar las condiciones laborales al establecer estándares mínimos de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Esto es significativo en sectores como la hostelería, donde las labores son físicamente exigentes por actividades como la manipulación de alimentos, el contacto con productos químicos y el manejo de equipos. En un territorio donde el turismo representa una parte significativa de la economía, la equidad y la estabilidad en el ámbito laboral son elementos fundamentales para lograr un crecimiento sostenible y una relación armónica entre empleadores y trabajadores.

La efectividad de estos convenios se plasma también en la organización estructural de las relaciones laborales. Fomentan la negociación sistemática entre empleadores y trabajadores, lo que resulta en una distribución más equitativa del poder. Esto contribuye a asegurar que los conflictos en el entorno laboral puedan resolverse de forma efectiva mediante normas y procedimientos preestablecidos. Por ende, la existencia de convenios colectivos asegura la estabilidad en el lugar de trabajo, lo que a su vez incrementa la satisfacción y la productividad de los trabajadores.

No obstante, los desafíos no son escasos en el camino de la implantación efectiva de estos contratos. La resistencia de algunos empleadores a cumplir con los términos acordados puede crear tensiones y desigualdades en el entorno laboral, subrayando la relevancia de contar con una representación sindical sólida. Asimismo, la rápida evolución del mercado turístico agrega una capa extra de dificultad, ya que los convenios deben ajustarse de manera ágil a las fluctuaciones económicas y sociales para continuar siendo efectivos y pertinentes.

Para hacer frente a estos desafíos, resulta esencial fijar mecanismos de monitoreo y adaptación constante de los convenios colectivos. Esto implica una cooperación estrecha entre sindicatos, empleadores y autoridades gubernamentales para identificar y resolver discrepancias, así como para anticipar y ajustarse a los cambios del entorno económico y laboral. En adición, la educación y sensibilización sobre los derechos y beneficios

contemplados en estos contratos son aspectos esenciales para asegurar su plena implantación y cumplimiento. Esto implica brindar a los empleados información accesible y clara sobre los términos del convenio y los recursos disponibles en caso de incumplimiento.

En resumen, los convenios colectivos de la industria hostelera en las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas constituyen paradigmas de cómo implantar condiciones laborales y salariales equitativas, asegurar la protección de la salud y la seguridad de los empleados, impulsar la formación profesional, entre otros, que equilibren las necesidades de los empleados con las de los empresarios en un mercado turístico sumamente competitivo y exigente. Estos convenios se erigen como herramientas cruciales para fomentar la mejora continua de la industria, al promover el turismo de alta calidad y contribuir al desarrollo económico de las islas.

6. BIBLIOGRAFÍA.

- Arbelo, M. (2016). *Factores determinantes de la eficiencia económica: evidencias de la industria hotelera en España* (Tesis doctoral). Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona, España. <https://doi.org/10.5821/dissertation-2117-96392>
- Casas, M.E. (2014). Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(2), 275-309. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2014.v32.n2.46766
- Convenio Colectivo de Jardines de Nivaria, S.L. y Colón Gunahani S.L.U. (Boletín Oficial de Tenerife de 13 de marzo de 2024).
- Convenio Colectivo de la Empresa Adrue S.L. (Boletín Oficial de Tenerife de 19 de mayo de 2023).
- Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la Provincia de Las Palmas (Boletín Oficial de Las Palmas de 3 de febrero de 2023).
- Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (Boletín Oficial de Tenerife de 15 de febrero de 2023).
- Correa, M. (2019). La negociación colectiva transnacional como instrumento de gobernanza mundial del trabajo del futuro. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (437-438), 65-92. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1246>
- Dorta, A. (2016). El proceso de renovación de la oferta de alojamiento turístico en destinos consolidados: el caso de Puerto de la Cruz (1955-2009). *Cuadernos de Turismo*, (38), 111–142. <https://doi.org/10.6018/turismo.38.271381>
- Gamonal, S. y Arellano, P. (2018). Negociación colectiva, autonomía y abstención legislativa. *Ius et Praxis*, 24(3), 173-208. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000300173>

- Jerez, L. M. y García, J. I. (2024). Los desequilibrios geodemográficos en Canarias: una expresión de su especialización económica. *Boletín De La Asociación De Geógrafos Españoles*, (98). <https://doi.org/10.21138/bage.3443>
- López, M. C. (2019). La negociación colectiva en las empresas multiservicios: concurrencia de convenios colectivos. *Revista De Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (436), 21–48. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1270>
- Mata, H. (2019). Las secciones sindicales en la negociación colectiva: convenios colectivos *erga omnes* y control sindical. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, (41), 165-187. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20787>
- Mercader, J.R. (2013). Análisis factorial y mecanismos de articulación jurídica de la estructura de la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (362), 5–50. <https://doi.org/10.51302/rtss.2013.3128>
- Monereo, J.L. (2024). “Modernización” del sistema de negociación colectiva desde un enfoque garantista. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 14(1), 1-146. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.9223>
- Monreal, E. (2005). Seguimiento de la regularización del tiempo de trabajo en los convenios colectivos del sector de hostelería y turismo de todo el territorio español: estudio del caso particular de la ciudad de Lleida. *Estudios Turísticos*, (166), 35–63. <https://doi.org/10.61520/et.1662005.956>
- Montejo, Y., García, B., Giráldez, P., Pérez, I. y Fernández, A. (2015). El sector turístico español: situación actual y perspectivas de futuro. *Estudios Turísticos*, (205), 71–94. <https://doi.org/10.61520/et.2052015.1188>
- Pacto Salarial de Hostelería de la Empresa Promotora Hotelera Canaria, S.A. Centro de trabajo Hotel Bahía Princess (Boletín Oficial de Tenerife de 9 de julio de 2014).

Pacto Salarial de la Empresa Tropical Turística Canaria, S.L. Centro de trabajo Hotel Abama Resort (Boletín Oficial de Tenerife de 13 de marzo de 2013).

Pacto Salarial del Hotel Paradise Park, S.L. (Boletín Oficial de Tenerife de 10 de marzo de 2014).

Robles, C. (1999). Primeras conclusiones del estudio sobre el empleo en el sector turístico. *Estudios Turísticos*, (141), 19–36.
<https://doi.org/10.61520/et.1411999.816>

Toyama, J. y Torres, A. (2017). Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios. *IUS ET VERITAS*, (55), 284-302.
<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.017>